Der Inhalt des Dienstzeugnisses.

Inaugural-Dissertation

zur

Erlangung der Doktorwürde

bei der juristischen Fakultät der Universität Erlangen

vorgelegt von

Karl-August Beeck

Gerichtsreferendar in Idar-Oberstein.

1937

Druck: Buchdruckerei Ernst Keßler, Idar-Oberstein 2.

Referent: Univ.-Professor Dr. Locher.

Inhaltsverzeichnis.

Literatur-Verzeichnis.

Agena: Das Dienstzeugnis. Diss. Marburg 1912.

Archiv für bürgerl. Recht, herausgegeben von Kohler, Ring und Oertmann, Berlin, Bd. 28, 31.

Baum: Handbuch für Gewerbe- und Kaufmannsgerichte, Berlin 1904.

Becker: Das Zeugnis des Angestellten. Arbeitsrecht 1934/271.

Bendix: Im Archiv für bürgerl. Recht, Bd. 28.
Das Arbeitsgericht, 1934, S. 471 ff.

Bensheimer: Sammlung arbeitsgerichtlicher Entscheidungen. Mannheim.

Blätter für Rechtsanwendung von Seuffert und Glück, Bd. 69.

Brückmann: in Seufferts Blätter für Rechtsanwendung, Bd. 69.

Das Arbeitsgericht. Monatszeitschrift.

Deutsche Juristenzeitung.

Deutsche Justiz.

Deutsches Arbeitsrecht (Mansfeld).

Düringer-Hachenburg: Das Handelsgesetzbuch Komm. Bd. 1, 3. Aufl., Mannheim 1930.

Eberlein: Das Recht des Dienstzeugnisses. Diss. Leipzig 1928.

Enneccerus-Lehmann: Lehrbuch des Bürgerlichen Rechts. 1. und 2. Teil, 12. Aufl., Marburg 1931/1932.

Entscheidungen des Reichsgerichts in Zivilsachen.

Ehrenbergs Handbuch des gesamten Handelsrechts. 2. Bd., 1. Aufl., Leipzig 1918.

Gewerbe- und Kaufmannsgerichte. Monatsschrift des Verbandes deutscher Gewerbe- und Kaufmannsgerichte.

Hitler: Mein Kampf. 6. Aufl., München 1933.

Hecht: Das Dienstzeugnis. Diss. Erlangen 1905.

Horrwitz: Das Recht des Handlungsgehilfen. Berlin 1905.

Hueck=Nipperdey: Lehrbuch des Arbeitsrechtes. Bd. 1., 3. bis 5. Aufl., Mannheim 1931.

Hueck = Nipperdey = Dietz: AOG Komm. 1. Aufl., Berlin 1934.

Juristische Wochenschrift.

Karger: Das Dienstzeugnis. Berlin 1928.

Kaskel=Dersch: Arbeitsrecht. 4. Aufl., Berlin 1932.

Leipziger Zeitschrift.

Leonhardt: Das Dienstzeugnis des Handlungsgehilfen. Diss. Bonn 1907.

Löwe=Makower: Komm. zur Seemannsordnung 1900. 1. Aufl.

Landmann: Komm. zur Gewerbeordnung. Bd. 2., 8. Aufl., München 1932.

Mansfeld: Die Ordnung der nationalen Arbeit. Heerschild'sche Schriftenreihe Nr. 21.

Komm. zur Ordnung der nationalen Arbeit, 4. Aufl., Berlin 1934.

Meystre: Sozialpolitik im neuen Reich. Heerschild'sche Schriftenreihe Nr. 6.

Möllmann: Das Dienstzeugnis. Berlin 1911.

Mugdan: Materialien zum BGB. Bd. 2, Berlin 1899.

Oßwald: Dienstzeugnis und Auskunfterteilung. Leipziger Zeitschrift 1929/231.

Oertmann: Komm. zum BGB. Bd. 2, 5. Aufl., Berlin 1929.

Planck: Komm. zum BGB. Bd. 2, 4. Aufl., Berlin 1928.

Pauer: Das Dienstzeugnis. Diss. Erlangen 1933.

Petzall: Das Dienstzeugnis. Diss. Greifswald 1918.

Pfeiffer: Das Dienstzeugnis. Diss. Halle 1909.

Rechtsprechung der Oberlandesgerichte auf dem Gebiete des Zivilrechts.

Rechtsprechung der Arbeitsgerichte.

Reichsgerichtsräte Komm. zum Bürgerlichen Recht. Berlin 1934.

Ritter: Komm. zum Handelsgesetzbuch. 2. Aufl., Berlin 1932.

Rohrscheid: Komm. zur Gewerbeordnung. 2. Aufl., Berlin 1912.

Schmalz: Das Arbeitszeugnis. Berlin 1913.

Settekorn: Das Dienstzeugnis des Handlungsgehilfen. Diss. Leipzig 1911.

Seufferts Archiv für bürgerliches Recht.

Soergel: Rechtsprechung der deutschen Gerichte. Stuttgart.
Staub: Komm. zum Handelsgesetzbuch. Bd. 1, 12. bis 13. Aufl., Berlin 1926.
Staudinger: Komm. zum BGB. 9. Aufl., München 1928.
Stein: Das private Wissen des Richters. Leipzig 1893.
Syrup-Wende: Das Arbeitsbuch. Komm. Berlin 1935.
Titze: Ehrenbergs Handbuch. Bd. 2., 1. Aufl., Leipzig 1918.
Vollmer: Das Arbeitszeugnis nach deutschem Recht. Diss. Erlangen 1912.
Warneyer: Komm. zum Bürgerlichen Gesetzbuch. Bd. 1., 2. Aufl., Tübingen 1930.
Jahrbuch und Rechtsprechung. Stuttgart.
Witte: Ueber das Recht auf richtiges Arbeitszeugnis. Diss. Jena 1916.
Wundt: Logik. 4. Aufl., Stuttgart 1919.

Gesetzesstellen.

§ 630 BGB.

Bei der Beendigung eines dauernden Dienstverhältnisses kann der Verpflichtete von dem anderen Teil ein schriftliches Zeugnis über das Dienstverhältnis und dessen Dauer fordern. Das Zeugnis ist auf Verlangen auf die Leistungen und die Führung im Dienst zu erstrecken.

§ 113 Gew. O.

Beim Abgang können die Arbeiter ein Zeugnis über die Art und Dauer ihrer Beschäftigung fordern.

Dieses Zeugnis ist auf Verlangen der Arbeiter auch auf die Führung und ihre Leistungen auszudehnen.

Dem Arbeitgeber ist untersagt, die Zeugnisse mit Merkmalen zu versehen, welche den Zweck haben, den Arbeiter in einer aus dem Wortlaut des Zeugnisses nicht ersichtlichen Weise zu kennzeichnen.

§ 127c Gew. O.

Bei der Beendigung des Lehrverhältnisses hat der Lehrherr dem Lehrling über Angabe des Gewerbes, in welchem der Lehrling unterwiesen wurde, über die Dauer der Lehrzeit und die während derselben erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten, sowie über sein Betragen ein Zeugnis auszustellen, welches von der Gemeindebehörde kosten- und stempelfrei zu beglaubigen ist.

An Stelle dieser Zeugnisse treten, wo Innungen oder andere Vertretungen der Gewerbetreibenden bestehen, die von diesen ausgestellten Lehrbriefe.

§ 73 HGB.

Bei der Beendigung des Lehrverhältnisses kann der Handlungsgehilfe ein schriftliches Zeugnis über die Art und Dauer der Beschäftigung fordern. Das Zeugnis ist auf Verlangen des Handlungsgehilfen auch auf die Führung und Leistungen auszudehnen.

Auf Antrag des Handlungsgehilfen hat die Ortspolizeibehörde das Zeugnis kosten- und stempelfrei zu beglaubigen.

§ 80 HGB.

Bei der Beendigung des Lehrverhältnisses hat der Lehrherr dem Lehrling ein schriftliches Zeugnis über die Dauer der Lehrzeit und die während dieser erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten, sowie über sein Betragen auszustellen.

Auf Antrag des Lehrlings hat die Ortspolizeibehörde das Zeugnis kosten- und stempelfrei zu beglaubigen.

§ 19 Seem. O.

Vor der Abmusterung hat der Kapitän dem abzumusternden Schiffsmann im Seefahrtsbuch die bisherigen Rang- und Dienstverhältnisse und die Dauer der Dienstzeit zu bescheinigen, auf Verlangen auch ein Führungszeugnis zu erteilen. Das Zeugnis darf in das Seefahrtsbuch nicht eingetragen werden. Dasselbe ist kosten- und stempelfrei.

§ 84 Pr. Allg. Berg.-O.

Der Bergwerksbesitzer oder dessen Stellvertreter ist verpflichtet, dem abkehrenden großjährigen Bergmann ein Zeugnis über die Art und Dauer seiner Beschäftigung und auf Verlangen auch ein Zeugnis über seine Führung und Leistungen auszustellen.

Die Unterschrift dieser Zeugnisse hat die Ortspolizeibehörde kosten- und stempelfrei zu beglaubigen.

*

Entwurf zu einem allgemeinen Arbeitsvertragsgesetz von 1923.

§ 163.

Von der Kündigung des Arbeitsverhältnisses an, sowie angemessene Zeit vor Ablauf eines auf bestimmte Zeit abgeschlossenen Vertrages, kann der Arbeitnehmer ein Zeugnis mit genauer Art und Dauer der Beschäftigung fordern. Das Zeugnis ist nur auf sein Verlangen auf Führung und Leistungen, Höhe des letzten Entgelts und Grund der Beendigung auszudehnen. Das Zeugnis über Führung und Leistungen kann getrennt von den Angaben über Art und Dauer der Beschäftigung verlangt werden. Ein vor Ende des Arbeitsverhältnisses ausgestelltes Zeugnis kann der Arbeitgeber als vorläufiges bezeichnen.

Auf Antrag des Arbeitnehmers hat die Ortspolizeibehörde das Zeugnis kosten- und stempelfrei zu beglaubigen.

A) Einleitung.

Das neue Reich Adolf Hitlers hat grundlegende Aenderungen auf dem Gebiete des Arbeitsrechts herbeigeführt. Eine falsch geleitete Sozialpolitik hatte bis zum Jahre 1933 ein Drittel aller arbeitsfähigen Deutschen um ihren Erwerb gebracht. Millionen von Arbeitern fielen der Arbeitslosenversicherung und der öffentlichen Fürsorge zur Last. Manche Arbeiter, die noch das Glück regelmäßigen Erwerbs hatten, mußten von Löhnen leben, die immer dürftiger und kleiner wurden. Diese nach außenhin in Erscheinung tretende Not brachte außerdem eine Vernichtung aller ideellen Werte mit sich. Das Anwachsen des sozialen Hasses, rücksichtsloser Egoismus, verderbenbringendes Gewinnstreben und ein Schwinden der Achtung vor ehrlicher Arbeit waren die Folgen. Die äußere und innere Not des schaffenden Volkes zu bannen, nahm der Nationalsozialismus den seit Jahren wütenden Kampf um die Lösung der sozialen Frage auf. Er gab dem arbeitenden Volke eine neue Ordnung, welche, ausgehend von dem Grundsatz der Schicksalsverbundenheit, Arbeiter und Unternehmer als gleichberechtigte Teile in einer großen Gemeinschaft zusammenfaßte. Die Betriebsgemeinschaft, die Treupflicht und der Begriff der sozialen Ehre charakterisieren das neue Arbeitsverhältnis.

Um die äußere Notlage des schaffenden Volkes zu beheben, wurden durch ein großzügiges Aufbauprogramm neue Arbeitsstellen geschaffen und durch eine planmäßige Verteilung der Arbeitskräfte eine wesentliche Leistungssteigerung ermöglicht. Es würde zu weit führen, sämtliche Maßnahmen aufzuzählen, welche zur Behebung der Arbeitslosigkeit beigetragen haben. Erwähnt sei in diesem Zusammenhang nur das Gesetz über die Regelung des Arbeitseinsatzes vom 15. 5. 1934, die Verordnungen über die Verteilung der Arbeitskräfte, sowie das Gesetz über die Einführung des Arbeitsbuches vom 26. 2. 1935.

Während es zunächst galt, durch Beschaffung neuer Arbeitsplätze der größten Not zu steuern, haben diese Gesetze die Aufgabe, den Einzelnen seinen Leistungen entsprechend in den komplizierten Apparat der Wirtschaft einzubauen. Das Arbeitsbuch soll als amtlicher Ausweis über die Berufsausbildung und die berufliche Ent-

wicklung der Arbeiter und Angestellten Auskunft über die Persönlichkeit geben, um in der Wirtschaft den richtigen Mann an den richtigen Platz zu stellen.

Neben diesem amtlichen Ausweis bleibt jedoch immer noch das Dienstzeugnis ein wichtiger Faktor zur Einreihung der Arbeit suchenden Persönlichkeit in die Wirtschaft. Während das Arbeitsbuch nur über ganz bestimmte Tatsachen Auskunft geben soll, gibt uns das qualifizierte Dienstzeugnis die Möglichkeit einer Wertung der Persönlichkeit, also eine Auskunft über die Fähigkeiten und Fertigkeiten in einem bestimmten Arbeitsverhältnis. Diese Klassifizierung der Persönlichkeit steht durchaus im Sinne der nationalsozialistischen Weltanschauung, die, ausgehend von der ungleichen Befähigung aller Menschen, die Einzelpersönlichkeit nach Leistungen und Führung bewertet wissen will.

Unter diesen Gesichtspunkten erscheint eine neuerliche Betrachtung der Hauptfragen des Dienstzeugnisrechtes gerechtfertigt. Das Hauptproblem der Materie liegt in dem Inhalt des Dienstzeugnisses. Wie stelle ich ein richtiges Zeugnis aus? heißt die Frage, die sich täglich hunderte von Arbeitgebern vorlegen, und es ist bedauerlich, festzustellen, daß der Arbeitgeber sich nur mit gemischten Gefühlen in dem Bewußtsein, entweder dem Arbeitnehmer oder dem neuen Arbeitgeber einen Grund zur Klage zu geben, an die Ausstellung des Dienstzeugnisses heranmacht. Wenn dies auch teilweise auf Unkenntnis der Sachlage beruht, so ist auch heute noch der schwankende Stand der Rechtsprechung keineswegs dazu angetan, dem Dienstherrn seine Tätigkeit zu erleichtern.

Die vorliegende Arbeit soll dazu beitragen, etwas Licht in die immer noch dunklen Fragen des Dienstzeugnisses zu bringen und damit einen Beitrag bilden zu der wichtigen Frage des planmäßigen Arbeitseinsatzes.

Wir können die Streitfragen, welche sich um den Inhalt des Dienstzeugnisses drehen, in zwei Gruppen zusammenfassen. Es sind dies solche allgemeiner Natur, die die Ausstellung eines Zeugnisses mit sich bringt, und solche spezieller Natur, über die einzelnen Bestandteile und ihre Erörterung im Zeugnis.

Dementsprechend ist auch die vorliegende Arbeit gegliedert. Der erste Teil der Arbeit wird versuchen, Aufschluß zu geben über die Frage, wie ein Dienstzeugnis ausgestellt werden soll. Soll der Aussteller ein seiner Ueberzeugung entsprechendes Zeugnis ausstellen oder ist er an objektive Normen gebunden? Im nächsten Abschnitt wird die Frage zu erörtern sein, was Inhalt eines Dienstzeugnisses sein kann. Hierbei ist vorneweg zu betonen, daß die Quelle allen Zweifels weniger im Gegenstand der Leistung selbst liegt, als vielmehr in der Art und Weise, wie geleistet werden soll.

B) Der Zeugnisinhalt im allgemeinen.

§ 630 BGB gibt dem Dienstverpflichteten das Recht, ein Zeugnis zu verlangen über Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses und über Führung und Leistungen im Dienst. Wie der Zeugnispflicht zu genügen ist, ist nicht näher bestimmt. Wir müssen die Bestimmungen des allgemeinen Teils der Schuldverhältnisse zu Rate ziehen. Nach § 242 BGB ist der Schuldner verpflichtet, die Leistung so zu bewirken, wie Treu und Glaube mit Rücksicht auf die Verkehrssitte es erfordern. Diese allgemeine Norm beläßt dem Zeugnissteller die weitgehende Möglichkeit, den sich im Laufe der Zeit ändernden Bedürfnissen gerecht zu werden. Daß die Verkehrssitte seit Inkrafttreten des Bürgerlichen Gesetzbuches wesentliche Aenderungen erfahren hat, ist ohne Zweifel. Mit ihr hat sich die Leistungspflicht des Zeugnisausstellers gewandelt.

I. Objektive oder subjektive Würdigung des Dienstverpflichteten.

Darf der Zeugnisaussteller das Zeugnis nun nach seinem eigenen Ermessen ausstellen und das zum Inhalte des Zeugnisses machen, was er persönlich für wichtig hält, oder ist der Zeugnisaussteller an bestimmte, ungeschriebene Normen gebunden; muß er also insbesondere an bestimmte Tatsachen bestimmte Urteile knüpfen? Muß das Zeugnis objektiv richtig sein oder darf es auch subjektive Ansichten des Zeugnisausstellers enthalten? Der Gesetzgeber beschränkt sich darauf, allgemeine Umrisse der Zeugniserteilungspflicht festzustellen. Es bleibt der Wissenschaft und Rechtsprechung überlassen, ihren Inhalt näher zu bestimmen.

a) Stand der Rechtslehre.

Die Literatur über diese Frage finden wir in den Lehrbüchern zum Bürgerlichen Gesetzbuch, zum Handelsrecht und zu der Gewerbeordnung, sowie in den entsprechenden Kommentaren.

In älteren Werken findet man fast nur die sogenannte subjektive Theorie vertreten. Düringer-Hachenburg[1]) sagt: „Es kann dem Prinzipal nicht ein objektives, sondern nur ein subjektiv richtiges Urteil zugemutet werden." Ebenso Makower.[2]) Demgegenüber macht Planck[3]) schon eine Einschränkung. Er verneint die Berichtigungspflicht des Zeugnisausstellers für den Fall, daß das Zeugnis objektiv unrichtig ist, versagt sie aber nicht, wenn der Zeugnisaussteller sein Urteil wider besseres Wissen oder nach „objektiver Sachlage offenbar unrichtig" abgegeben hat.

Auch der Reichsgerichtsrätekommentar[4]) schließt sich dieser Auffassung an: „Das Zeugnis über Leistung und Führung enthält immer ein Urteil und umschließt insoweit ein subjektives Moment. Es kann daher, soweit es sich lediglich um subjektiv zu würdigende Leistungen handelt, dem Arbeitgeber auch nur ein subjektiv richtiges Urteil zugemutet werden." Welches sind aber die nur subjektiv zu würdigenden Leistungen? Die Frage zu entscheiden wird wiederum dem Zeugnisaussteller überlassen. Das Kommentar fährt dann fort: „Das Zeugnis muß aber wahr sein, es darf nicht einzelne Vorfälle erwähnen, die dem Dritten ein falsches Bild geben."

Etwas weiter geht Staub.[5]) Er bejaht grundsätzlich einen Berichtigungsanspruch, macht aber dann eine Einschränkung und sagt, für den Fall, daß man über das Urteil streiten kann, müsse die Beurteilung als Ermessenssache des Prinzipals behandelt werden.

Am ausführlichsten läßt sich Hueck[6]) über diese Streitfrage aus. Seine Ausführungen verdienen eine genaue wörtliche Wiedergabe: „Das Zeugnis muß wahrheitsgemäß sein, d. h. es muß, wenn auch in gewissem Umfange die Beurteilung vom subjektiven Ermessen des Arbeitgebers abhängt, in seinen Grundzügen objektiv richtig sein. Es darf also keine tatsächlichen Behauptungen enthalten, die mit der Wirklichkeit in Widerspruch stehen, und es darf ferner auch bei der Beurteilung der wirklich vorhandenen Tatsachen von dem nach der Verkehrssitte üblichen Maßstab nicht in erheblichem Maße abweichen." Das Wesentliche ist hier, daß Hueck eine Trennung zwischen den im Zeugnis erwähnten Tatsachen und dem Zeugnisurteil macht. Diese Unterscheidung wird im Laufe der Arbeit immer wiederkehren und den Kernpunkt zur Lösung der Streitfrage bilden.

Staudinger[7]) neigt schon mehr der objektiven Seite zu. Er glaubt aus der Wahrheitspflicht des Zeugnisausstellers die Folgerung zie-

---

[1]) Komm. § 73 HGB.
[2]) HGB § 73 II c 2.
[3]) Komm. § 630 4 c.
[4]) Komm. § 630 BGB.
[5]) Komm. § 73 HGB D 6.
[6]) Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechtes § 49 Z. 6.
[7]) § 630 III 2 f.

hen zu müssen, daß die Würdigung der Tatsachen keine rein subjektive, sondern die eines verständigen, normalen Menschen sein muß.

Der objektiven Auffassung schließen sich ferner an Titze in Ehrenbergs Handbuch,[1]) von Landmann,[2]) Oertmann,[3]) Möllmann,[4]) Bendix,[5]) Brückmann.[6]) Ferner die Dissertationen von Pfeiffer, Petzall, Eberlein und Pauer.

Zu den Subjektivisten zählen noch Warneyer,[7]) Rohrscheid,[8]) und Schmalz.[9])

a) Stand der Rechtsprechung.

Wie in der Rechtslehre, so gehen auch in der Rechtsprechung die Meinungen auseinander. Grundlegend für die Rechtsprechung waren lange Zeit zwei ältere Urteile des OLG Hamburg und des Kammergerichtes. Beide gehen vom subjektiven Standpunkt aus. Das OLG. Hamburg[10]) führt in seinen Gründen aus: „Ein vom Prinzipal pflichtgemäß nach seiner besten Ueberzeugung über die Führung und die Leistungen abgegebenes Urteil beruht auf den subjektiven Wahrnehmungen und Ansichten des Prinzipals. Das Urteil des Gerichts über die Führung und Leistung darf nicht dem Urteil des Prinzipals substituiert werden."

Aehnlich das Kammergericht.[11]) „Das Zeugnis über Leistung und Führung enthält ein subjektives Urteil des Dienstherrn, das dieser zwar nach bestem Wissen und Gewissen abzugeben hat, zu dessen Aenderung er aber grundsätzlich nicht gezwungen werden kann."

Weniger Beachtung fand das im gleichen Jahre ergangene Urteil des OLG. Braunschweig,[12]) welches zu der Erkenntnis gelangte, daß das Zeugnisurteil nur eine Zusammenfassung von Aeußerungen über tatsächliche Vorgänge sei. Es lasse sich in Bestandteile tatsächlicher Art wieder auflösen. Solche Urteile seien der Nachprüfung ihrer Richtigkeit nicht entzogen.

Dieser Gedankengang, der hier erstmalig dargelegt wird, kehrt dann in den beiden Urteilen des Reichsarbeitsgerichtes vom 17. 11. 28 und vom 22. 2. 33 wieder.

---

[1]) Band 2 S. 879.
[2]) Komm. § 113 Gew. O.
[3]) Komm. § 630.
[4]) S. 82.
[5]) S. 94.
[6]) S. 449 ff.
[7]) Komm. § 630 IV.
[8]) Gew. O. § 113 Z. 9.
[9]) S. 7.
[10]) OLG 5/269.
[11]) OLG 12/418.
[12]) OLG 12/419.

„Wenn ein Arbeitnehmer die Ausdehnung des Zeugnisses auf Führung und Leistung verlangt, so hat der Arbeitgeber ein die Gesamttätigkeit zusammenfassendes, auf Tatsachen gestütztes und sachlich zu belegendes Urteil abzugeben."[1]) Oder noch ausführlicher: „Verlangt der Arbeitnehmer ein Zeugnis über Leistungen und Führung, so muß der Arbeitgeber ein wahrheitsgemäßes, die gesamte Tätigkeit umfassendes und auf Tatsachen gestütztes und durch solche evtl. zu belegendes Urteil abgeben. Dieses Urteil umschließt allerdings auch ein subjektives Moment; soweit es sich um lediglich subjektiv zu würdigende Leistungen handelt, kann nur ein subjektiv richtiges Zeugnis verlangt werden. Auch das subjektive Urteil darf aber nicht durch Vorurteil oder Voreingenommenheit zum Nachteil des Arbeitnehmers gefärbt sein."[2])

Neben diesen für die heutige Rechtsprechung grundlegenden Urteilen sind noch zu erwähnen die Urteile in „Gewerbe- und Kaufmannsgerichte"[3]) und ein Urteil des OLG Stuttgart.[4])

Den subjektiven Standpunkt nehmen insbesondere noch ein das OLG Dresden[5]) und das LAG Altona.[6])

Ziehen wir das Fazit aus der erwähnten Literatur und Rechtsprechung, so können wir vier verschiedene Ansichten feststellen, die allerdings sehr verwischte Grenzen haben.

Die einen lassen den Dienstberechtigten nur für subjektive Richtigkeit einstehen, da von ihm nur der Ausdruck seiner persönlichen Ueberzeugung verlangt werden könne. Er hafte dann entweder für das wider besseres Wissen abgegebene Zeugnis oder auch schon für ein grobfahrlässig abgegebenes Urteil.

Die anderen vertreten ein Recht des Dienstverpflichteten auf ein objektiv richtiges Zeugnis. Hierbei verlangt der eine Teil wieder reine Objektivität, während der andere dem subjektiven Moment ein Zugeständnis macht, sei es, indem er ein „offenbar unrichtiges Urteil" als berichtigungsfähig betrachtet, oder sei es, daß bei der Beurteilung von Tatsachen nicht in erheblichem Umfange von dem nach der Verkehrssitte üblichen Maßstab abgewichen werden darf.

Gerade diese letztere zwischen den beiden Extremen schwebende Meinung hat in neuester Zeit vielseitigen Anhang gefunden. Man muß bei einer näheren Prüfung gestehen, daß sie dem Sinn und Zweck des Dienstzeugnisses am nächsten kommt. Hueck[7]) bezeichnet sie zwar als eine Art Kompromißlösung. Er scheut sich aber nicht davor, sie der Rechtssprechung zu empfehlen. Wir wollen versuchen, den

---

[1]) Bensh. 4 RAG 166.
[2]) Bensh. 17 RAG 382.
[3]) 19/331, 19/405, 20/277 und 24/69.
[4]) Gew. Arch. 4/295.
[5]) Sächs. OLG 30/187.
[6]) Bensh. 2 LAG 181.
[7]) Bensh. 17/382.

Beweis zu erbringen, daß jene sogenannte Kompromißlösung in unserem Falle unabwendbar ist und so das angebliche Kompromiß selbst zur logischen Notwendigkeit wird.

c) Eigene Stellungnahme.

Was verstehen wir überhaupt unter einem Dienstzeugnis?

Ein Dienstzeugnis ist, darüber läßt uns das Gesetz durchaus nicht im Zweifel, eine schriftliche Erklärung und zwar eine Urkunde, welche Auskunft gibt über eine Person, die in einem bestimmten Arbeits-Vertragsverhältnis zu dem Aussteller stand. Die Auskunft kann sich auf reine Tatsachen, z. B. auf die Art und Dauer des Dienstverhältnisses beschränken, sie kann sich aber auch darüber hinaus auf Leistung und Führung in diesem Dienstverhältnis erstrecken. Sie soll also Arbeitstätigkeit, Arbeitsfähigkeit und das Benehmen im Arbeitsverhältnis klarstellen, und so ein Spiegelbild der Persönlichkeit des Arbeitnehmers im Dienst sein. Am ehesten ist von allen Definitionen der Simsons[1]) beizustimmen, welche besagt, daß das Dienstzeugnis eine rechtserhebliche Erklärung sei in schriftlicher Form, die das Vorliegen oder Nichtvorliegen von inneren und äußeren Tatsachen oder die bewertende Beurteilung einer im Dienstverhältnis stehenden Person zum Gegenstand hat.

Damit ist die geschuldete Leistung umrissen. Wie zu leisten ist, wird im Gesetz nicht näher erwähnt. Wir müssen uns hier an den Sinn der Zeugnisvorschrift halten, denn der Sinn eines Rechtssatzes gibt uns erst Anhaltspunkte über die entsprechende Ausführung, über die Art und Weise, wie geleistet werden soll. Der Sinn des Rechtssatzes ergibt sich aber aus dem erkennbaren Willen des Gesetzgebers.

Es gilt also für unseren Fall zunächst den Willen des Gesetzgebers zu erforschen, um von ihm auf das „Wie" der Zeugnisauskunft zu schließen und letzten Endes diese Auslegung unter dem Gesichtspunkt von Treu und Glauben mit Rücksicht auf die Verkehrssitte auf unseren heutigen Stand zu bringen.

Neben dem Wortlaut bieten wertvolles Material zur Auslegung des Gesetzes die historische Entwicklung einer Rechtsinstitution, die Natur der durch das Gesetz geregelten Lebensverhältnisse, der erkennbare Zweck des Gesetzes und der Entstehungsprozeß des Gesetzes. Wir wollen uns, soweit diese Punkte für unsere Frage von Bedeutung sind, diese Einteilung zu eigen machen und ziehen zunächst die historische Entwicklung des Zeugnisses in den Kreis unserer Betrachtungen.

---

[1]) Handw. d. Rechtsw. Bd. IV. S. 1005.

Geschichtlicher Ueberblick.

Die ersten Zeugnisvorschriften entstanden im Bergbau. Gerade in diesem Berufsstand war es verständlich, daß man besonderen Wert auf die Tauglichkeit der neu hinzutretenden Arbeiter legte. Die großen Gefahren in den nur mangelhaft gesicherten Gruben, die Gefährdung aller Grubenangehörigen durch eine unvorsichtige Person ließen die Grubenunternehmer, meist Fürsten der zahlreichen Territorien, alle Vorsichtsmaßregeln treffen.

Erste Belege über Zeugnisvorschriften finden sich in der Joachimsthaler Bergordnung von 1513 und der Salzburger Bergordnung von 1531.[1]) Man nannte diese Zeugnisse Abkehrscheine.

Neben den Abkehrscheinen der Bergleute entwickelten sich dann mit dem Aufblühen des Zunftwesens die Kundschaften. Das sind Zeugnisse von Lehrlingen und Gesellen, die zunächst im Interesse der Arbeitgeber erteilt wurden und später im Zusammenhang mit dem Wanderwesen vielfach zu polizeilichen Kontrollmitteln benutzt wurden.[2]) Sie hatten Geltung bis in die neuere Zeit.

Kodifikationen von größerer Bedeutung finden sich erst im Preußischen Allgemeinen Landrecht von 1794, so insbesondere im § 171 II 5, welcher bestimmt, daß dem Gesinde beim Abzuge ein der Wahrheit entsprechendes Zeugnis zu erteilen ist, und eine entsprechende Bestimmung im Gewerberecht ALR § 422 II 8.

Später ist dann der Entwurf zu einer Reichsgewerbeordnung, nämlich das Gewerbepolizeigesetz von 1835, zu nennen. Es räumte jedem Gesellen das Recht ein, von dem Meister, bei dem er beschäftigt war, ein Zeugnis über Art und Dauer der Dienstleistung sowie über das Benehmen in sittlicher und gewerblicher Hinsicht zu fordern. Wenn der örtlichen Polizeiverwaltung ein solches Zeugnis glaubhaft erschien, sollte sie kostenfrei die Richtigkeit des Inhaltes bestätigen. Nur auf Grund solcher Zeugnisse sollte der Geselle in neuen Dienst genommen werden.

Diese Bestimmungen wurden ihrem vollen Inhalt entsprechend in § 142 der preußischen Gewerbeordnung von 1845 aufgenommen.

Die Polizei wurde also hier zum Richter über Recht und Unrecht im Zeugnis gemacht. Da sie ein staatliches Organ war, war damit ein gewisses Maß von Objektivität gewahrt.

Aber wenn auch dieser Umstand dafür sprach, daß das Zeugnis nur einen objektiven Inhalt haben sollte, wieweit die Kontrolle der Polizei ging, wie insbesondere dieses Kontrollrecht gehandhabt wurde, ist nicht ersichtlich. Im Zweifel wird es sich nur auf unwahre oder offenbar unrichtige Zeugnisse erstreckt haben.

---

[1]) Müller-Erzbach: Das Bergrecht Preußens und des weiteren Deutschlands S. 380.

[2]) Kaskel: Arbeitsrecht S. 223.

Darüber hinaus wäre aber auch eine subjektive Beurteilung im Zeugnis nicht so schädigend gewesen, da der alte und neue Dienstherr bei der Beschränktheit des Wirtschaftsverkehrs vielfach einander bekannt waren und schon aus diesem Grunde die Möglichkeit einer besseren Verständigung über die Person des Zeugnisberechtigten gegeben war.

Die wirtschaftlichen Umwälzungen, die vornehmlich durch die seit Ende des 18. Jahrhunderts in immer stärkeren Maße erfolgte Ersetzung der Handarbeit durch Maschinenarbeit herbeigeführt wurde, brachte erhebliche soziale Veränderungen mit sich. Viele Handwerker gaben ihre Selbständigkeit auf und wanderten als Lohnarbeiter in die großen Industriebetriebe. Das ganze Arbeitsverhältnis wurde unpersönlicher. Die Arbeitsstellen wurden häufiger gewechselt. Nun erst erlangten die Zeugnisvorschriften eine größere Bedeutung.

Die Reichsgewerbeordnung von 1869 brachte als Grundsatz die Gewerbefreiheit. Die Aufsicht der Polizei über die Gewerbegehilfen wurde aufgehoben. Ebenso wurde die behördliche Beglaubigung beseitigt. Nur auf Antrag der Beteiligten mußten die Behörden noch den Inhalt prüfen. Auch diese Prüfung wurde durch die Novelle von 1878 abgeschafft, sie schien mit dem liberalistischen Geist jener Zeit unvereinbar.

In § 113 Gew.-O. verblieb nur die Bestimmung, daß das Zeugnis sich auf Art und Dauer des Dienstverhältnisses zu erstrecken habe und auf Wunsch auch über Führung und Leistung aussagen könne.

Diese gewerberechtliche Formulierung wurde zum Vorbild für die Bestimmungen im Bürgerlichen Gesetzbuch, im Handelsgesetzbuch und in der Seemannsordnung. Der erste Entwurf des Bürgerlichen Gesetzbuches enthielt noch keine Vorschrift über das Dienstzeugnis. Erst Entwurf II führte unter § 568 die Zeugnispflicht des Dienstherrn ein. Sie wurde ohne große Diskussionen im wesentlichen der Gewerbeordnung entsprechend in das neue Gesetz aufgenommen.[1])

Die Protokolle enthalten darüber folgenden Inhalt: „Es entspricht dem Interesse des Dienstleistenden, daß er ein Zeugnis fordern kann. — Daß § 113 Gew.-O. auf öffentlich rechtlichen Gründen beruhe, ist nicht richtig. Es handelt sich vielmehr um einen mit dem Wesen des Dienstvertrages zusammenhängenden, privatrechtlichen Anspruch. — Das Verlangen, das Zeugnis evtl. auf Leistung und Führung auszudehnen, ist nicht unbedenklich. Indessen ist ein solches Zeugnis für den Dienstleistenden vielfach von größter Wichtigkeit."[2])

Man leitete also die Hereinnahme des Dienstzeugnisses in das BGB. von einem allgemeinen Bedürfnis des Dienstverpflichteten

---

[1]) Mugdan: Materialien BGB II S. 916.
[2]) Mugdan: a. a. O.

ab. Zweck des Zeugnisses sollte sein, der arbeitenden Klasse zu helfen. Dies entsprach den ganzen sozialpolitischen Bestrebungen jener Zeit. Man trachtete danach, den wirtschaftlich Schwächeren unter den Schutz des Staates zu stellen und für sein Fortkommen zu sorgen.

Um diesem sozialpolitischen Zweck zu dienen, war es verständlich, daß der Arbeitgeber durchaus nicht frei in der Beurteilung seiner Untergebenen sein konnte. Das Zeugnis sollte dem Arbeiter, welcher dem neuen Dienstherrn gleich einem unbeschriebenen Blatt gegenüberstand, bei der Bewerbung um die neue Stelle behilflich sein. Ebenso wie der heranwachsende Mensch durch das Schulzeugnis seinem späteren Lehrherrn vorgestellt wird, so sollte das Dienstzeugnis für den Arbeiter eine Empfehlung darstellen.

Diese Empfehlung gab dem neuen Dienstherrn aber gleichzeitig Auskunft über die bisherige Tätigkeit und die Fähigkeiten des Bewerbers. Sie wurde damit auch ihm zum Maßstab für die Wahl seiner Arbeiter, denn ein gutes Dienstzeugnis verhalf dem Arbeitsuchenden schnell zu einer neuen Stelle, es verhalf aber gleichzeitig den Arbeitgebern zu guten Arbeitern. Diese konnten sich ihren Wünschen entsprechend die für sie geeignetsten Personen heraussuchen, sofern Führung und Leistung gewissenhaft im Zeugnis vermerkt waren.

War also der Zweck des Zeugnisses, dem Arbeiter zu helfen, so ist der Erfolg zunächst auf Seiten des Arbeitgebers. Das Fortkommen oder besser die Anstellung war abhängig von der Wahl des Unternehmers. Diese Wahl aber entschied der Dienstberechtigte zunächst in seinem Interesse. War in einem Zeugnis beispielsweise neben guten Eigenschaften auch eine schlechte Eigenschaft vermerkt, so konnte der zukünftige Dienstherr zunächst über deren Wichtigkeit entscheiden, um dann entsprechend zu disponieren. Primär wurde also dem Interesse des Arbeitgebers gedient, sekundär erst dem des Arbeiters. Dem Arbeiter kam nur zu gute, daß sein Interesse sich vielfach mit dem des Arbeitgebers deckte. Insofern entsprach der angestrebte Erfolg auch dem Zweck des Zeugnisses.

Die Art der Ausstellung, um diesen Zweck zu erreichen, konnte verschieden sein. Einmal versuchte der Dienstberechtigte den Arbeiter in ein möglichst günstiges Licht zu stellen, um dem Zeugniszweck zu dienen. Da es aber nicht der Wunsch des Gesetzgebers sein konnte, den Arbeiter der Wahrheit zuwider zu empfehlen, beschränkte sich der Zeugnisaussteller darauf, bei schlechten Arbeitern eine möglichst milde Formulierung zu finden. Nur Gutes sollte in dem Zeugnis von dem Arbeiter berichtet werden. Die schlechten Eigenschaften waren ja nicht dazu angetan, dem Zeugnisberechtigten behilflich zu sein. Man ließ die schlechten Eigenschaften einfach weg in der stillen Hoffnung, daß ihr Fehlen von dem neuen Arbeitgeber bemerkt würde. Aber die Zeugnisse wurden hierbei immer dürftiger. Auf der anderen Seite setzten sich diejenigen, welche sich eingehender mit der Person des Zeugnisberechtigten befaßten, vielfach der Gefahr aus, daß der Inhalt

des Zeugnisses des öfteren zum Gegenstand von Berichtigungsklagen oder Schadenersatzansprüchen gemacht wurde.

Auf diese Weise mußten sich dann die Gerichte mit dem Inhalt der Dienstzeugnisse befassen. Eine Klärung wurde aber auch hier nicht herbeigeführt. Die Urteile der Gewerbegerichte und ordentlichen Gerichte standen vielmehr im krassen Gegensatz zu einander.

Den ersteren warf man vor, daß sie ihre Entscheidungen stets zu Gunsten des Arbeiters träfen. Sie fußten hauptsächlich auf dem Standpunkt der objektiven Theorie.[1]) Berichtigungsklagen gab es nur, wenn der Arbeiter sich benachteiligt fühlte. Er hatte also nur ein Interesse an einem objektiven Urteil und wird sich hüten, auf ein subjektives Zeugnis zu klagen, da er dann der Willkür des Arbeitgebers preisgegeben war. Aus diesen Gründen sprachen die Gewerbegerichte und die späteren Arbeitsgerichte den Arbeitgebern jegliche Möglichkeit ab, ihrer persönlichen Meinung im Zeugnis Ausdruck zu verleihen.

Anders die ordentlichen Gerichte. Sie stützten sich auf den Standpunkt, daß das Zeugnis-Urteil persönlichen Charakter trage. Sie wollten also dem Zeugnisaussteller freie Entfaltung seiner persönlichen Meinung gewähren mit der Grenze selbstverständlich, daß ein Zeugnis wider besseres Wissen nicht erlaubt sei. Man berief sich unter anderem darauf, daß das Zeugnis eines angesehenen Fabrikherrn z. B. mehr gelte als das Urteil eines unbedeutenden Winkelkaufmanns. Damit war den Arbeitern aber wenig gedient. Denn was der eine Arbeitgeber als besonders verdienstvoll ansah, war vielleicht in den Augen des nächsten bloß ein Produkt alltäglichen Könnens.

Zwar wäre dem Zeugnisaussteller mit einer subjektiven Lösung entschieden mehr gedient. Er könnte, ohne größere Erwägungen anstellen zu müssen, leichter zu einem haltbaren Ergebnis kommen und hätte vor allen Dingen später nicht die unliebsamen Schadenersatzansprüche weder von Seiten des Zeugnisberechtigten noch von der des neuen Dienstherrn zu fürchten. Dem neuen Dienstherrn und dem Arbeiter selbst sind solche Zeugnisse aber nutzlos, wenn der Subjektivität des Ausstellers keine Grenzen gesetzt sind.

Fassen wir das Gesagte nochmals zusammen, so stellen wir folgende Entwicklung fest: Gesetzeszweck sollte die Förderung des Arbeiters sein. Dies schien nur durch ein objektives Zeugnis erreichbar. Dabei wurde aber die Einschränkung gemacht, daß nichts Nachteiliges über den Dienstverpflichteten zum Ausdruck kommen durfte. Die Zeugnisaussteller empfanden das als eine Belastung. Da der Wortlaut des Gesetzes keine eindeutige Stellungnahme zeigte und sich selbst die Gerichte nicht einig waren, wurde das Gesetz beliebig ausgelegt.

Im nationalsozialistischen Staate ist eine solche vielseitige Auslegung nicht möglich. Es bedarf wohl keiner besonderen Erwägung, daß durch die weitgehenden Aenderungen weltanschaulicher Grundla-

---

[1]) Gew. und Kaufm. Gerichte Bd. 19/331, 19/405, 20/227, 21/69.

gen, die Norm des Gesetzes eine andere Auslegung erfordert. Um den heutigen Zweck des Gesetzes zu erfassen, müssen wir von den politischen, ethischen und kulturellen Ideen der Jetztzeit ausgehen.

Der heutige Gesetzeszweck.

Wir haben festgestellt, daß es ursprünglich der Zweck des Gesetzes war, dem Arbeiter zu dienen. Der damit angestrebte Erfolg war aber auch ein Erfolg der Arbeitgeber.

Unser Arbeitsrecht hat mittlerweile eine grundlegende Wandlung erfahren. Der Kampf der beiden Klassen, der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber, der sich um die Jahrhundertwende immer mehr zugespitzt hatte, hätte in konsequenter Verfolgung der sozialistischen Lehre zu der Vernichtung einer Klasse führen müssen. Die ideologische und politische Macht der Sozialdemokratie schien dies zu begünstigen. Ihr Dogma stand über der Wirklichkeit. Die Theorie von den Interessen der Gesamtheit und dem volkswirtschaftlichen Nutzen einer Rechtsinstitution brach sich zwar in der Wissenschaft Bahn, der schwerfällige Geist des Parlamentarismus verhinderte aber, daß diese Thesen der Praxis in Form von Gesetzen zugänglich gemacht wurden.

Dieses Sozialsystem fand ein unrühmliches Ende mit der Machtergreifung des Nationalsozialismus. Während die Ideen eines neuen Arbeitsrechtes sich langsam in den nationalsozialistischen Schriften der Nachkriegszeit entwickelt hatten, setzte mit der Machtergreifung die praktische Durchführung nun Schlag auf Schlag ein. Legislatorischen Niederschlag fand dies in den Gesetzen über die Arbeitsbeschaffung, über den planmäßigen Arbeitseinsatz und in dem Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit.

Ein Werk von gigantischer Größe wurde geschaffen. Der Erfolg desselben war der, daß die Zahl der Arbeitslosen innerhalb von 2 Jahren um 5 Millionen sank. Das Arbeitseinsatzgesetz brachte eine systematische Verteilung der Arbeitskräfte auf Stadt und Land. Die Einführung des Arbeitsbuches ermöglichte es, den einzelnen Arbeiter an die richtige Stelle zu stellen, an welcher er die höchsten Leistungen versprach. Die Ideen des Nationalsozialismus fanden eine feste Form in dem Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit, dessen Grundlage die Idee der Treue, der Ehre und der Gemeinschaft aller Schaffenden ist. Ausgehend von der Erkenntnis, daß Arbeiter und Unternehmer nur in einem harmonischen Zusammenwirken höchstmögliche Leistungen erzielen können und so der deutschen Volkswirtschaft am besten zu dienen vermögen, wurden beide Teile in der Betriebsgemeinschaft zusammengeschweißt. Sie arbeiten alle gemeinsam zur Förderung der Betriebszwecke und zum gemeinen Nutzen von Volk und Staat (§ 1 AOG). Zur Vertiefung des Ver-

trauens innerhalb der Betriebsgemeinschaft treten dem Führer des Betriebes, welcher alleiniges Entscheidungsrecht besitzt, Angehörige der Gefolgschaft beratend zur Seite.

Damit war der Klassenkampf, die Grundlage der bisherigen sozialen Ordnung beseitigt. Neben ihm fand das System der marxistischen Kollektivierung ein ruhmloses Ende. Der Kollektivismus hatte das Leistungsstreben des Einzelnen unterdrückt. Er hatte den Einzelnen zu einer Nummer unter den Nummern gemacht und hatte jeden Wettbewerb der Qualitäten getötet.[1]) Der Nationalsozialismus forderte die ganze Persönlichkeit. Er forderte, wie Hitler[2]) betont, gemeinsame Arbeit aller an der Erhaltung und Sicherung unseres Volkes und seines Staates, entsprechend der dem Einzelnen angeborenen und durch die Volksgemeinschaft zur Ausbildung gebrachten Fähigkeiten und Kräfte.

Unter Berücksichtigung dieser neuen Ideen werden wir zu dem Ergebnis gelangen, daß der Zweck des Arbeitszeugnisses und damit sein Inhalt ein anderer geworden ist.

Zweck des Zeugnisses kann es heute nicht mehr sein, einseitig dem Arbeiter zu helfen. Zwar ist das Schutzbedürfnis immer noch das gleiche, es gilt aber hier nicht bloß, dem wirtschaftlich Schwächeren zu helfen, da sich Arbeiter und Arbeitgeber nicht mehr als Klassen und damit als Gegenspieler gegenüberstehen. Es gilt vielmehr, dem gesamten Arbeitsverhältnis zu helfen, der gesamten arbeitenden Volksgemeinschaft und damit der gesamten Volkswirtschaft. Der Zweck, die ratio legis, entspricht also etwa dem des Arbeitsbuches. Das Dienstzeugnis soll helfen, den richtigen Mann an den richtigen Platz zu stellen, und darüber hinaus noch dafür sorgen, innerhalb der einzelnen Berufszweige es zu ermöglichen, die Menschen entsprechend ihren Fähigkeiten und Fertigkeiten, entsprechend ihrer bisherigen Leistungen und Führung in den komplizierten Apparat der Wirtschaft einzubauen.

Während der Liberalismus es vermied, in das sogenannte System der freien Wirtschaft einzugreifen, sieht der nationalsozialistische Staat seine Aufgabe in einer autoritären Wirtschaftsführung. Der Grundsatz der Totalität ermöglicht ihm, auch der Wirtschaft bindende Vorschriften zu machen und so dem Zeugnis die eindeutige Aufgabe zu geben, dem Gemeinwohl zu dienen.

Diese Aufgabe des Dienstzeugnisses wird umsomehr gefördert, als sich heute unser politisches Denken frei gemacht hat von der Idee des Kollektivismus, der alle Menschen als gleich ansah und gleich bewertete. Der Nationalsozialismus beurteilt die Menschen nach ihren Fähigkeiten und Fertigkeiten, nach ihren Leistungen und nach ihrer Führung. Grundlage des Zeugnisses ist daher die Bewertung der Per-

---

[1]) Mansfeld: Komm. S. 2.
[2]) Mein Kampf S. 677.

sönlichkeit. Eine vernünftige Bewertung läßt sich aber nur dann erzielen, wenn mit einheitlichem Maß gemessen wird. Einheitlich messen, heißt aber objektiv denken. Ohne dies würde das Zeugnis seinen Zweck verlieren. Der Zweck des Gesetzes fordert also eine objektive Beurteilung des Dienstverpflichteten, möglichst frei von den persönlichen Anschauungen und subjektiven Launen des Zeugnisausstellers, eine Beurteilung, wie sie von allen billig und gerecht denkenden Menschen erteilt würde. Nur so kann ein Dritter die im Urteil niedergelegten Anschauungen verstehen und sie wieder zurückführen auf ihre tatsächlichen Grundlagen. Nur so wird von dem Beurteilten ein festes Bild gegeben, welches geeignet ist, denselben in einen bestimmten wirtschaftlichen Zusammenhang einzureihen.

Die logische Durchführbarkeit.

Wie steht es nun mit der logischen Durchführung dieser eben dargelegten Zweckbestimmung? Ist es dem Zeugnisaussteller überhaupt möglich, ein rein objektives Urteil abzugeben?

Das Zeugnis soll, wie wir gesehen haben, den Dienstverpflichteten in einen wirtschaftlichen Zusammenhang einreihen, in welchem zu stehen er nach dem im Arbeitsverhältnis verbrachten Stück seiner Vergangenheit einen Anspruch hat.[1])

Ausgangspunkt für den Zeugnisinhalt ist mithin das Verhalten während des Arbeitsverhältnisses. Dieses Verhalten kann im Zeugnis ausgedrückt werden in Form eines Tatsachenberichtes oder durch ein Urteil. Diese Unterscheidung zwischen Tatsachen und Urteilen zieht sich durch die gesamte Literatur und Rechtsprechung über den Inhalt des Zeugnisses hin. Man hat einmal versucht, durch eine scharfe Trennung beider Begriffe, andernteils durch den Nachweis ihrer Verwandschaft Klarheit in den Entstehungsvorgang des Zeugnisses zu bringen.

Mag eine Unterscheidung von Tatsachen und Urteilen durchaus am Platze sein, der Unterschied besteht aber nur dem Grade nach. Im Grunde ist das, was uns als Tatsache im Zeugnis entgegentritt, auch ein Urteil, denn im Zeugnis kann sich ja nie die Tatsache, das Geschehene als solches zeigen, sondern immer nur ein Bericht davon. Berichten aber heißt urteilen. „Schon das Aufnehmen eines Geschehens durch menschlichen Sinn und erst recht das Wiedergeben dieser Tatsachen bedingen eine Abhängigkeit von menschlicher Intelligenz und Klugheit".[2])

Das menschliche Gehirn kann kraft der ihm eigenen Individualität seine Eindrücke nicht automatisch wiedergeben wie beispielsweise eine photograpische Platte. Die sogenannte Tatsache, wie sie das

---

[1]) Brückmann S. 461.
[2]) Stein S. 9.

Zeugnis enthält, ist also ein einfaches Urteil, ein Wahrnehmungsurteil, das sogenannte Urteil aber ein zusammengesetztes, reines Urteil.[1])

Das Endurteil eines Zeugnisses entsteht folgendermaßen: Eine tatsächliche Begebenheit bildet die Grundlage, ein Wahrnehmungsurteil (Tatsache) bildet den Untersatz (propositio minor), ein Satz der Erfahrung den Obersatz (propositio major). Aus diesen beiden wird die conclusio gezogen, diese bildet wiederum den Untersatz zu einem anderen Erfahrungsobersatz und so fort. Das Endergebnis ist dann das Zeugnisurteil.[2])

Wir folgern aus dem Gesagten, daß Tatsache und Urteile im Zeugnis bezüglich ihrer Entstehungsart dasselbe sind. Wenn also das hanseatische Oberlandesgericht[3]) die persönliche Qualität des Urteils mit Recht hervorhebt, so muß dies auch für die Tatsachen gelten, denn Tatsachen und Urteile sind nur dem Grade nach verschieden, sie sind insbesondere keine Gegensätze.

Betrachten wir nun etwas genauer die Entstehung von Wahrnehmungsurteilen und reinen Urteilen und versuchen wir die Möglichkeit einer objektiven Entstehung zu begründen.

Wir gehen aus von dem Verhalten des Dienstverpflichteten. Dieses äußert sich in einzelnen Begebenheiten und Geschehnissen. Soweit diese Begebenheiten in den Gesichtskreis des Dienstherrn treten, beginnt nun dessen Wahrnehmungstätigkeit. Tatsachen, von denen der Dienstherr nichts erfährt, können auch nicht Grundlage seiner Beurteilung sein, sie scheiden daher für das Urteil aus und kommen bloß bei einem evtl. nachherigen Berichtigungsanspruch in Frage, wo sie dann beweisbedürftig sind. Die Wahrnehmungstätigkeit hängt nun ab von der Aufnahmefähigkeit eines Menschen. Diese ist eine rein persönliche Eigenschaft. Ferner ist von den persönlichen Eigenschaften die geistige Verarbeitung dieser wahrgenommenen Tatsache abhängig. Nun können entweder alle Tatsachen aufgenommen und geistig zu einem Urteil verarbeitet werden oder aber nur die charakteristischen Begebenheiten. Vielfach wird letzteres der Fall sein, denn es ist ein Unding, sämtliche Geschehnisse im Laufe eines Dienstverhältnisses in sich aufzunehmen. Es wird also der persönlichen Befähigung des Einzelnen meist vorbehalten sein, die wahrgenommenen Tatsachen in charakteristische, also für die Person des zu Beurteilenden wichtige Tatsachen einzuteilen. Die Ausscheidungstätigkeit ist wiederum abhängig von der persönlichen Intelligenz, von dem Gedächtnis und der Lebensanschauung des Einzelnen.

Ist insoweit überhaupt noch ein objektives Urteil möglich? Ich möchte hierbei eins betonen, objektiv in unserem hier gebrauchten

---

[1]) Wundt S. 157.
[2]) Leonhardt S. 40.
[3]) OLG 5/269.

Sinne bedeutet nicht das vollkommen vom Subjektiven, von der Persönlichkeit des Urteilenden Losgelöste, sondern ich verstehe darunter die Auffassung aller billig und gerecht denkenden Menschen. Ich kann also sehr wohl meiner eigenen Ueberzeugung Ausdruck geben und dennoch ein objektives Urteil fällen, da mein Urteil das aller billig und gerecht Denkenden ist. Der heutige Staat erkennt, wie wir ja schon gesehen haben, durchaus an, daß die Menschen in Können und Wissen verschieden sind. Eine gewisse Norm des Verhaltens muß aber für alle dem Staate angehörigen Volksgenossen gegeben sein. Diese Norm kann nicht eine einzige, bestimmte Meinung sein, denn es gibt nicht einmal zwei Menschen, die einander vollkommen gleichen, sie ist vielmehr die Meinung mehrerer rassisch und volksmäßig gebundener Menschen, die nach oben und unten begrenzt, immerhin einen gewissen Spielraum aufweist. Maßstäbe hierfür finden sich in Gesetz und Rechtsprechung, in den Sitten und Gebräuchen unseres Volkes.

Betrachten wir nun den Kreis der Zeugnisaussteller, so stellen wir fest, daß es sich meist um Personen handelt, die im wirtschaftlichen Verkehr eine besonders exponierte Stellung einnehmen. Man denke beispielsweise an den Betriebsführer, für den es eine grundsätzliche Voraussetzung für seine Stellung im Betriebe ist, daß er die Befähigung zur Führung eines Betriebes besitzt, oder an den Bauern, bei dem dies wörtlich im Reichserbhofgesetz § 15 zum Ausdruck kommt. Auch für den kaufmännischen Prinzipal und den Handwerksmeister dürfte ein solches Erfordernis gegeben sein, ja selbst für den Hausherrn oder die Hausfrau, denn die Begründung eines Dienstverhältnisses verlangt es, daß der Dienstherr ein bestimmtes Mindestmaß von Aufnahmefähigkeit und persönlicher Intelligenz besitzt, sodaß er in der Lage ist, seine Dienstverpflichteten genügend zu beurteilen. Ist er dies nicht, so muß er die Zeugnisausstellung anderen Personen überlassen.

Wir kommen also zu dem Ergebnis, daß das Wahrnehmen von tatsächlichen Geschehnissen und die Scheidung in charakteristische Tatsachen von allen Zeugnisausstellern verlangt werden kann. Der geistig Minderwertige muß sich bemühen, das Mindestmaß eines Eindrucks zu erlangen. Erreicht er dies nicht, so muß er die Allgemeinheit zum Richter über seine Aufgaben zulassen, oder er hat kein Recht, im Rechtsverkehr in Erscheinung zu treten. Der geistig Hochstehende sollte genügend Einsicht haben, um sich das Urteil aller billig und gerecht denkenden Menschen anzueignen. Darüber hinaus kann man ihm aber nicht eine bessere Beurteilung absprechen, denn es ist das Bestreben eines jeden Volkes, das Niveau der Objektivität zu heben.

Somit ist für den Bericht von Wahrnehmungstatsachen selbst bei Respektierung der persönlichen Fähigkeiten und Fertigkeiten des Zeugnisausstellers eine objektive Beurteilung schon möglich.

Das sogenannte Wahrnehmungsurteil bildet die Grundlage für das reine Urteil. Das Zeugnis über Führung und Leistung wird

meist die Gestalt eines reinen Urteils annehmen, weil die erzählende Darstellung der Handlungen und Unterlassungen nicht möglich und deshalb ihre Zusammenfassung im Urteil notwendig ist. Diese Zusammenfassung genügt und entspricht auch dem Zweck des Zeugnisses, das Kürze erheischt.[1])

Die Umwandlung von sogenannten Tatsachenurteilen in reine Urteile ist aber wieder ein Produkt geistiger Verarbeitung. Aus den Tatsachen müssen bestimmte Schlüsse gezogen werden. Diese Schlüsse entstehen nun auf Grund von Erfahrungssätzen oder Beobachtungssätzen. Erfahrungssätze, wie sie hier in Betracht kommen, sind von der persönlichen Beobachtungsgabe des Einzelnen abhängig.[2])

Wir können die Erfahrungssätze einteilen in solche allgemeiner Natur und rein persönliche Erfahrungssätze. Es gibt also Tatsachenurteile, welche nur einen bestimmten Rückschluß zulassen. Die Rechtsordnung hat für sie einen festen Erfahrungssatz geprägt. Eine Person, welche stiehlt, ist unehrlich. Dieser Begriff ist Allgemeingut. Ein Mensch, der sein Vaterland verrät, ist ehrlos, wer Tiere quält, ist roh usw. Wir haben also eine Menge von Tatbeständen, die nach unserer Rechtsordnung einen gewissen Schluß erheischen. Sprachgebrauch und Rechtsprechung geben uns weitere Auskunft hierüber.

In all diesen Fällen ist kein Raum für die persönliche Beobachtungsgabe des Einzelnen. Intelligenz und Lebensanschauung werden hier unberücksichtigt bleiben. Ihnen allen ist der Gedanke gemeinsam, daß sich unter gewissen Bedingungen dieselben Folgeerscheinungen wiederholen, eine Erwartung, zu der wir auf dem Wege der Induktion gelangen.[3]) Wir gehen hierbei von der Erfahrung aus, daß sich früher in einer Reihe von Fällen Bedingung und Folge, Subjekt und Prädikat des logischen Urteils in bestimmter Weise verbunden haben, also von einer Mehrheit konkreter Einzeltatsachen, von den Beobachtungsfällen. Diese Mehrheit war zwar nicht zahlenmäßig ausgedrückt, aber daraus, daß des öfteren ein Wort in bestimmtem Sinne gebraucht wird, schließen wir, daß es auch in anderen Fällen so gebraucht werde. Dabei ist zu berücksichtigen, daß manche Beobachtungsfälle trotz Millionen von Beobachtungen nicht über den Wert unzuverlässiger Hypothesen und Vermutungen herausgekommen sind. Andere sind hingegen durch einen Beobachtungsfall zum Range wissenschaftlicher Wahrheiten, zu Erfahrungssätzen erhoben worden. Die meisten dieser Erfahrungssätze sind das Ergebnis immer wieder von neuem kontrollierter und berichtigter Beobachtungen.[4])

Wir scheiden also in Erfahrungssätze, bestrittene Erfahrungssätze und Beobachtungssätze. Soweit es sich um letztere handelt, ist nur

---

[1]) Sächs. Arch. Bd. 7 S. 555.

[2]) Witte S. 17.

[3]) Stein S. 19.

[4]) Stein S. 21.

eine subjektive Zeugnisausstellung möglich. Beobachtungssätze sind vollkommen abhängig von der Individualität des Einzelnen.

Ein bestrittener Erfahrungssatz darf auf Grund seiner Entstehungsgeschichte subjektive Momente enthalten. Er darf aber nicht das Gegenteil von objektiv sein, d. h. er muß danach trachten, nicht gegen die Meinung aller billig und gerecht Denkenden zu verstoßen.

Die objektive Meinung steht in solchem Falle zwar nicht unumwunden fest, sie wird aber umrissen von einem Rahmen, der auf Grund der verschiedenartigsten subjektiven Urteile entstanden ist. Man kann nun dem Einzelnen aufgeben, sich mit seinem Urteil innerhalb dieses Rahmens zu bewegen. Dies ist aber nicht möglich, wenn er Beweise dafür erbringt, daß die in diesem Rahmen festgelegte Meinung falsch ist oder wenn er einen der Wahrscheinlichkeit näherliegenden Erfahrungssatz aufstellt und begründet. Der Rahmen ist also das Maß, welches sich bisher nur noch nicht zu einem objektiven Maßstab verdichtet hat. Diese Meinung ist ohne weiteres Berichtigungen zugänglich.

Nehmen wir ein Beispiel. Hinsichtlich der Bewertung von juristischen Hausarbeiten gehen die Meinungen der einzelnen Professoren auseinander. Keine Meinung erhebt den Anspruch auf unbedingte objektive Richtigkeit, jedoch ist auf Grund von Beobachtungen festzustellen, daß die vorliegende Arbeit von den Professoren in München mit gut bis befriedigend beurteilt würde. Professor X. kommt nun nach München und benotet die Arbeit mit lobenswert. Er weicht also von dem Rahmen des Ueblichen ab. Erbringt er den Beweis, daß die Wahrscheinlichkeit auch für lobenswert spricht, so ist von nun ab der Rahmen lobenswert bis befriedigend. Objektive Richtigkeit nimmt aber diese Feststellung erst für sich in Anspruch, sobald sich diese Beobachtungen zu allgemein gültigen Erfahrungssätzen verdichtet.

Prüfen wir nun noch die Wirkung solcher Urteile auf Dritte. Das Endurteil soll dem unbefangenen Dritten ein nach Möglichkeit klares Bild von den Fähigkeiten und Fertigkeiten des Dienstverpflichteten geben. Genau wie der Urteilende selbst aber bei der Wahrnehmung von Tatsachen und bei der Wiedergabe von seiner geistigen Intelligenz abhängig ist, so bedarf die Auslegung des Urteils wiederum erst einer geistigen Tätigkeit, welche dem Dritten die richtige Würdigung des Dienstverpflichteten ermöglicht. Auch diese Tätigkeit ist nicht minder abhängig von der persönlichen Intelligenz des Zeugnislesers Zwar sind Urteile nicht ohne weiteres wieder auf Tatsachen zurückzuführen, in dem Gesichtskreis des Zeugnislesers werden aber bestimmte Vorstellungen eintreten, und je nachdem er diesen Vorstellungen mehr oder weniger Wert beilegt, wird er dem Dienstverpflichteten günstig oder ungünstig gestimmt. Auch hier spielen die Erfahrungssätze wieder eine Rolle und es wird auch hier das Bestreben bestehen, sie alle auf einen Nenner oder besser in einen Rahmen zu bringen. Der unbefangene Leser aber wird die im Zeugnis vorhandenen Schlüsse

meist überhaupt nicht auf Tatsachen zurückführen, er wird einfach das vorhandene Ergebnis messen an anderen Urteilen und dementsprechend seine Entscheidung treffen.

Betrachten wir noch die anderen Argumente, welche die subjektive Theorie weiterhin zur Begründung ihrer Auffassung vorträgt. Man behauptet insbesondere weiter, daß das Zeugnis nach außen hin durch die Unterschrift als Urteil einer bestimmten Person gekennzeichnet sei und als solches schon den Stempel der Subjektivität an sich trage. Dies ist von Bedeutung für den, der den Unterzeichner kennt. In einem solchen Falle wird man, wie Schmalz[1]) ganz richtig behauptet, auf das Urteil eines angesehenen Geschäftsmannes mehr Wert legen als auf das eines unbedeutenden Winkelkaufmanns. Man wird eben durch eine Beurteilung der Persönlichkeit des Zeugnisausstellers erst ein Urteil vom Urteil gewinnen. Ein recht umständlicher Weg, der natürlich versagt, wenn man die Persönlichkeit des Zeugnisausstellers nicht näher kennt. Dies wird in der heutigen Zeit der Regelfall sein. Ist es da nicht entschieden praktischer, gleich die Gewißheit zu besitzen, daß mit dem gleichem Maß gemessen worden ist? Und wenn schon der neue Dienstherr den Zeugnisaussteller kennt, was liegt da näher, als sich über einzelne Fragen, welche das Zeugnis unklar läßt, persönliche Auskunft zu holen?

Ein weiterer Grund, welcher die subjektive Theorie für sich geltend macht, ist der, daß für den Fall, daß die Anforderungen an den Prinzipal zu hoch gestellt werden, dieser gewärtig sein muß, wegen jeder ins einzelne gehenden Beurteilung Berichtigungsprozesse zu führen oder daß er auf Schadenersatz in Anspruch genommen werden kann. Da nun der Arbeitgeber vorziehen würde, durch Gebrauch irgendwelcher Redensarten und unter Vermeidung jeder besonderen Kritik dem zu begegnen, wäre der Zweck des Zeugnisses und damit sein Wert in Frage gestellt.[2]) Dem ist entgegenzuhalten, daß ein Urteil, welches nur Redensarten enthält, unvollständig ist. Ein unvollständigees Urteil ist aber überhaupt kein Urteil, in diesem Falle wäre also nicht erfüllt worden und der Dienstverpflichtete würde berechtigterweise ein neues Zeugnis verlangen können.

Der Prinzipal wird nach dem Gesetz nur verpflichtet, seine, nach der Auffassung der subjektiven Theorie, eigene Ansicht über Leistung und Führung zu äußern. Will man ihn zwingen, etwa nach einer Beweisaufnahme ein von dieser Meinung abweichendes Zeugnis auszustellen, so würde an die Stelle seiner Auffassung und seiner Ueberzeugung diejenige dritter Personen gestellt werden. Dies sei, so behauptet man, mit dem persönlichen Charakter der Zeugnispflicht unvereinbar.

---

[1]) S. 7.
[2]) Bensheimer RAG 17/382.

Eine gesetzliche Verlautbarung dieser Auffassung ist keineswegs zu ersehen. Kann der Zeugnisaussteller der objektiven Meinung nicht entsprechen, so muß er sich eben, da er nicht in der Lage dazu ist, den Eingriff des Gerichtes gefallen lassen.

Was die Berichtigung anlangt, so wird von der subjektiven Theorie teils der Standpunkt vertreten, daß nur bei einer schuldhaft unrichtigen Zeugnisausstellung der Dienstverpflichtete Berichtigung verlangen könne. Es genügt also schon fahrlässiges Handeln.[1]) Damit ist ein objektives Moment in diese Theorie mit hereingebracht, denn fahrlässig handelt der, der die im Verkehr erforderliche Sorgfalt außer Acht läßt. Die im Verkehr erforderliche Sorgfalt ist gemeinhin die Sorgfalt aller vernünftig denkenden Menschen. Wenn also ein objektiver Maßstab gegeben ist, so muß dieser Maßstab zur Grundlage der Betrachtung gemacht werden. Es herrscht nun Streit darüber, ob auch individuelle Momente mit einbezogen werden in die Fahrlässigkeit. Staudinger[2]) und die mit ihm herrschende Lehre bejaht dies. Auch auf größere oder geringere körperliche und geistige Kräfte ist mithin Rücksicht zu nehmen. Für das BGB. gilt ebenfalls der gemeinrechtliche Satz imperitia culpae adnumeratur. Wer sich ohne Besitz der erforderlichen geistigen oder körperlichen Kräfte einer Leistungspflicht unterzieht, handelt eben schon durch die Uebernahme dieser Aufgabe, der er nicht gewachsen ist, fahrlässig. Fahrlässig handelt also bei Vertragsschluß der, der einen bestimmten Grad von Wahrnehmungsfähigkeiten nicht besitzt, und der, welcher die allgemeinen Erfahrungssätze nicht beherrscht. Da wir im übrigen die sogenannten Beobachtungssätze nicht als allgemein gültige Rechtsgrundlage anerkennen können, kommen wir mit unserer Theorie zu dem gleichen Ergebnis. Es handelt sich also hier nur um einen Streit um Worte.

Inhaltlich stehen wir damit dem Urteil des Reichsarbeitsgerichtes vom 28. 2. 1933[3]) sehr nahe. Auch dieses scheidet grundsätzlich in objektiv zu beurteilende Vorgänge und subjektive Momente des Zeugnisses, wobei auf letztere im Gegensatz zur Vorinstanz besonderen Nachdruck gelegt wird. „Ein Dritter muß sich ein Bild über den neuen Bewerber machen können, dabei muß er einen möglichst objektiven Maßstab für die Eignung haben. Dies ist nur möglich durch die Verpflichtung, ein objektiv richtiges Zeugnis auszustellen, und die subjektive Auffassung, falls sie eine ungünstige ist, mit größter Sorgfalt zu prüfen." So sagt die Vorinstanz, das Landesarbeitsgericht Münster. Demgegenüber erwidert nun die Revision den schon oben angeführten Satz, daß das Gesetz ein Urteil des Prinzipals verlangt, und dieses somit grundlegend dessen Auffassung enthalten müs-

---

[1]) Planck § 630 4 c.
[2]) Staudinger § 276 2 b.
[3]) Bensh. 17/381.

se. Es fährt aber dann weiter fort: „Stets muß es aber oberster Grundsatz sein, daß das Zeugnis wahr ist, und daß die in ihm enthaltenen subjektiven Urteile nicht durch Vorurteil oder Voreingenommenheit zum Nachteile des Dienstverpflichteten gefärbt sind. Soweit das Zeugnis ein subjektives Moment umschließt, kann dem Arbeitgeber nur ein subjektiv richtiges Urteil zugemutet werden." Aus der Fassung dieser Worte geht, wie auch Hueck in der Anmerkung zu erkennen glaubt, deutlich hervor, daß neben diesen subjektiven Aussagen das objektive Moment das Hauptmoment im Zeugnis bildet. Das Urteil verkennt insbesondere nicht, daß das Zeugnis wahr sein muß, und die in ihm enthaltenen Urteile evtl. durch Tatsachen zu belegen sind. Wenn man also auf dem Standpunkt verharrt, daß subjektiv zu würdigende Leistungen solche sind, für die eine der Verkehrsanschauung entsprechende rein objektive Beurteilung nicht feststellbar ist, so müssen wir dem Endergebnis des Reichsarbeitsgerichtes beipflichten.

II. Vollständigkeit des Zeugnisinhaltes.

Die gesetzlichen Vorschriften verlangen, daß das Zeugnis aussagen soll über Art und Dauer der Beschäftigung und auf Wunsch auch über Leistung und Führung im Dienst. Damit sind der Beurteilung gewisse Grenzen gesetzt. Grenzen nach oben hin, denn über etwas anderes, beispielsweise über die Leistung außerhalb des Dienstes, darf das Zeugnis nichts aussagen; Grenzen nach unten hin, insofern das Zeugnis alle geforderten Bestandteile enthalten muß. Es mag dem nächsten Teil der Arbeit vorbehalten sein, einige spezielle Fragen aus diesem Gebiete zu behandeln. Grundsätzlich und allgemein soll hier nur festgestellt sein, daß das Zeugnis vollständig sein muß. Der Dienstherr hat seine Leistungspflicht erst erfüllt, wenn die aufgeführten Urteile ein vollständiges Bild über die Verwendbarkeit des Angestellten ergeben.

Es kann dies, wie schon erwähnt, in zweifacher Form geschehen. Einmal in der Art eines Tatsachenberichtes, oder in einem Werturteil. Gerade in ersterem Fall wird die Forderung der Vollständigkeit am schwersten zu erfüllen sein, denn das Zusammenfügen aller Geschehnisse während der Dienstzeit hieße bisweilen einen ganzen Roman niederschreiben. Darum begnügt man sich meist mit der Abgabe von Urteilen. Diese können nun wiederum allgemein gehaltene Urteile sein, sie können besonders spezialisiert sein oder mit charakteristischen Tatsachen vermischt werden.

Allgemein gehaltene Urteile sind grundsätzlich unvollständig. Wir wollen dies an Hand von einigen Beispielen erläutern. Urteile wie „Leistung und Führung des X. waren gut", oder „Führung schlecht, Leistung gut", sind ungenügend. Sie enthalten in sich eine Abwägung

verschiedener Eigenschaften, welche selbst den neuen Dienstherrn näher interessieren würden. Ein solches Zeugnis müßte also etwa lauten: „Der Zeugnisberechtigte war in der Ausübung der Arbeit schnell und strebsam, er ist sehr gewissenhaft, seine Neigung, öfters zu spät zur Arbeit zu kommen, wurde durch sein fleißiges Verhalten während der Dienstzeit ausgeglichen."

War also die Leistung und Führung nicht durchweg gleichmäßig, so ist dies zu vermerken. Entweder durch ein spezialisiertes Urteil oder durch die Angabe von tatsächlichen Vorgängen. Dabei muß man sich aber in Acht nehmen vor Ausnahmefällen, welche nicht besonders charakteristisch sind für die Person des Dienstverpflichteten. Einzelne Vorfälle dürfen nicht über das Maß ihrer Bedeutung hinweg hervorgehoben werden. Dies gilt besonders für den Entlassungsgrund.

Die Bescheinigung, der Dienstherr sei zufrieden oder unzufrieden, entspricht nicht der Verpflichtung des Zeugnisausstellers. Diese Auskunft enthält eine rein subjektive Feststellung. Denn eine Arbeitsleistung, mit welcher der eine zufrieden war, kann den nächsten Dienstherrn durchaus unbefriedigt lassen. Subjektive Ausdrücke sind also tunlichst zu vermeiden.

Im übrigen ist zu berücksichtigen, daß der Gesamteindruck des Zeugnisses auch eine bestimmte Rolle spielt bei der Bewerbung. War die Führung eines Zeugnisberechtigten im allgemeinen gut und hat derselbe sich nur gelegentlich grob gegen seinen Dienstherrn benommen, so dürfen diese Verstöße der Grobheit nicht so eingehend im Zeugnis geschildert werden, daß demgegenüber das allgemeine Urteil zurückgedrängt wird. Ein solcher Verstoß kann kurz gewürdigt werden, er soll aber nicht den Eindruck erwecken, daß diese Eigenschaft besonders hervorstechend an dem Beurteilten sei und seine anderen guten Eigenschaften aufwiegen würde.

Das Zeugnis muß also über alles aussagen, was im Rahmen der vier gesetzlichen Bestandteile für die Beurteilung des Dienstverpflichteten wesentlich ist; es muß dem unbefangenen Leser ohne Umschweife ein klares und erschöpfendes Bild von der Person des Dienstverpflichteten geben.

Bei dieser Gelegenheit soll noch erwähnt werden, daß bei dem Verlangen nach Vervollständigung der Inhalt des ausgestellten Zeugnisses an sich nicht angegriffen wird. Es handelt sich also nicht um eine Berichtigung des Zeugnisses, sondern, da ein weiterer zusätzlicher Inhalt verlangt wird, um eine Ergänzung. Daran kann auch der Umstand nichts ändern, daß die Folge dieses neuen Inhalts vielfach die sein wird, daß das Bild über Führung und Leistung richtiger wird. Die Klage, mit welcher die Vervollständigung verlangt wird, ist also die Ergänzungsklage.[1])

---

[1]) Möllmann S. 64.

III. Die Formulierung des Zeugnisinhaltes.

Zum Schluß sei noch etwas über die Formulierung des Zeugnisses gesagt, da diese eng mit dem Inhalt desselben verknüpft ist. Den Wortlaut des Zeugnisses bestimmt der Arbeitgeber, soweit nicht durch Benutzung von Formularen oder Arbeitszeugnisbüchern, welche bei gewissen Innungen eingeführt sind, eine Festlegung auf einen bestimmten Text vorgeschrieben ist. Literatur und Praxis sind einmütig der Ansicht, daß der Arbeitnehmer kein Recht hat, einen bestimmten Wortlaut vorzuschreiben.[1])

Gleichwohl haben sich für die Wahl der Ausdrücke, wie überhaupt für die ganze Fassung des Führungs- und Leistungszeugnisses, in Anlehnung an die Sprache der Schul- und Prüfungszeugnisse gewisse Gepflogenheiten im Verkehr herausgebildet, von denen derjenige unbewußt ausgeht, der ein Zeugnis liest. So ist es beispielsweise weithin üblich, eine vielfach schlechte Führung mit „im ganzen gut" zu bezeichnen. Wird unter Mißachtung dieser Gepflogenheit nun ein nicht ganz einwandfreies Betragen nur mit „noch zufriedenstellend" oder gar mit „nicht zufriedenstellend" bewertet, so wird nahezu jeder, der ein solches Zeugnis liest, den Beurteilten für einen ausgesprochenen Rüpel halten. Ebenso ist es mit der Note der Leistungen. Eine nicht genügende Leistung wird etwa mit „im allgemeinen ausreichend" zensiert. Oder man bescheinigt dem Beurteilten, daß er „bestrebt gewesen sei", den an ihn gestellten Anforderungen zu genügen, oder daß seine Leistungen nicht gleichmäßig gewesen seien. Aus allen diesen Wendungen entnimmt der Leser bereits ein abfälliges Werturteil. Der Ausdruck „nicht genügend" wird gemeinhin nicht gebraucht. Insoweit wird also wiederum das Interesse des Arbeitnehmers gewahrt. Man wird sich aber sehr hüten müssen, solche Ausdrücke ohne einen ersichtlichen Grund zu verallgemeinern, und diese über den üblichen Sprachgebrauch hinaus auszudehnen. Der Zeugnisleser muß zwar mit solchen Redewendungen rechnen. Jedenfalls darf aber auch ein strenger Beurteiler sich nicht eine eigene Zeugnissprache zurecht machen.[2])

---

[1]) Staudinger § 630 VI; Landmann § 112 1 a; Bensheimer LAG 2/82.
[2]) Bensheimer 24 LAG S. 171. Urteil vom 5. 3. 1935.

C) Die einzelnen Bestandteile des Dienstzeugnisses.

Wir haben bisher nur Fragen des allgemeinen Inhalts des Dienstzeugnisses erörtert. Betrachten wir nun unter Berücksichtigung der gewonnenen Ergebnisse einige spezielle Fragen aus dem Inhalt des Zeugnisses.

I. Art und Dauer der Beschäftigung.

Der Inhalt des Zeugnisses wird im Gesetz selbst durch die Begriffe Art und Dauer der Beschäftigung und Leistung und Führung im Dienst umrissen. Während nun nach § 630 das Zeugnis „über das Dienstverhältnis" Auskunft geben soll, verlangen die §§ 73 HGB. und 113 Gew.-O. ein Zeugnis über „die Art der Beschäftigung". Beide Formulierungen können aber nur das gleiche verlangen, denn das Zeugnis des § 630 kann nur ein Zeugnis über das konkrete Dienstverhältnis sein, das sich in einer bestimmten Art von Dienstleistungen erschöpft.[1]) Die Art der Beschäftigung muß derart spezialisiert sein, daß der neue Dienstherr sich ein klares Bild über die bisherige Tätigkeit des Angestellten machen und schon aus der vorhergegangenen Arbeit Schlüsse auf die ihm zu leistende Arbeit ziehen kann. Deshalb genügt eine allgemeine Begriffsbestimmung nicht, wenn man darunter verschiedene Tätigkeiten verstehen kann. Als Beispiele mögen folgende Fälle dienen:

Ein Zeugnis, Herr X. war mit Kontorarbeiten beschäftigt, genügt nicht, da es verschiedenartige Kontorarbeiten gibt, wie die des Buchhalters, des Kassierers oder des Schreibers. Auch genügt die einfache Bezeichnung Verkäufer nicht, da es in den meisten Berufskreisen üblich ist, von einem ersten Verkäufer oder einem ersten Zuschneider zu sprechen.[2]) Ebensowenig genügt es, zu sagen, X. war bei mir als Korrespondent tätig. Es ist vielmehr wesentlich, in welcher Sprache X. beschäftigt war.

---

[1]) Möllmann S. 44.
[2]) GKG 9/294; 14/69.

Das Verlangen nach Spezialisierung darf aber nicht dahin führen, daß jede einzelne geringfügige Tätigkeit angegeben werden muß. Eine Person, welche zu einer bestimmten Verrichtung bestellt ist und dabei Fertigkeiten zeigt, die nicht ausdrücklich verlangt sind, kann natürlich nicht eine Aufzählung sämtlicher Fertigkeiten, wie sie sich während ihrer Dienstzeit gezeigt haben, bescheinigt verlangen. Ich denke hier an den Chauffeur, von dem im allgemeinen angenommen wird, daß er auch Autoreparaturen vornehmen kann und der womöglich nebenbei noch Gartenarbeiten verrichtet. Dies braucht nicht ausdrücklich im Zeugnis vermerkt zu werden.[1]) Auch ist es nicht nötig, zu erwähnen, als was der Arbeiter angestellt wurde. Es genügt die Angabe seiner tatsächlichen Beschäftigung.

Ein weiteres Bestandteil des Zeugnisses ist die Dauer. Sie ist nach Titze[2]) die urkundliche Fixierung des Zeitpunkts, in welchem das Dienstverhältnis begonnen hat und in welchem es erloschen ist bezw. erlöschen wird. Ueber die Abgrenzung dieses Zeitraumes besteht Streit.

Soll man berücksichtigen, in welcher Zeit der Arbeitnehmer tatsächlich beschäftigt war, oder soll man die rechtliche Vertragszeit zu Grunde legen? Grundsätzlich soll das Zeugnis ja über die tatsächlichen Verhältnisse Auskunft geben, man wird daher geneigt sein, eher der ersteren Meinung beizupflichten. Eine klare Stellungnahme läßt sich aber erst einnehmen, wenn wir die Unterbrechungen der Dienstzeit berücksichtigen. Es ist zweifellos wesentlich für die Zuverlässigkeit und die Brauchbarkeit des Arbeiters, ob derselbe sich längere Zeit in einem Dienstverhältnis befand oder ob er innerhalb einer kurzen Zeitspanne das Dienstverhältnis mehrfach gewechselt hat. Darüber hinaus erscheint aber noch wesentlicher, ob der Dienstverpflichtete auch während der im Zeugnis angegebenen Zeit tatsächlich Dienste geleistet hat. Unterbrechungen können durch Krankheit oder Urlaub verursacht sein. Sie können von längerer Dauer sein, wie beispielsweise bei der Ableistung des Militärdienstes oder des Arbeitsdienstes.

Man wird es im allgemeinen mit den Grundsätzen von Treu und Glauben vereinbaren können, wenn eine kürzere Unterbrechung des Dienstes im Zeugnis nicht berücksichtigt wird. Ebenso wie es verständlich erscheint, daß langandauernde Arbeitspausen aus dem Grundsatz der objektiven Wahrheit heraus in dem Zeugnis vermerkt werden müssen. Aus diesen Erwägungen heraus scheint uns die Theorie, die die Länge der Vertragszeit als Maßstab für die Dauer des Dienstverhältnisses annimmt, grundsätzlich richtig zu sein, denn tatsächlich wird das Dienstverhältnis vielfach unterbrochen, ohne daß dies einer Erwähnung bedarf. Jedoch sei der entgegengesetzten Meinung

---

[1]) Das Arbeitsgericht 35/50.
[2]) S. 871.

das Zugeständnis gemacht, daß der Arbeitgeber zur Aufnahme von längeren Unterbrechungen im Zeugnis berechtigt und verpflichtet ist. Eine scharfe Grenzziehung wird man hier dem Ermessen des Zeugnisausstellers überlassen müssen. Man kommt bei der Verfolgung dieser Theorie zwar unter Umständen zu dem merkwürdigen Ergebnis, daß der Dienstverpflichtete seine Dienstzeit laut Zeugnis am 1. 5. beendete, obwohl er schon seit 20. 4. irgendwo anders beschäftigt ist. Bei einigem Nachdenken wird man aber den Grund dieser vermeintlichen Unstimmigkeit erkennen.

Eine Unterbrechung des Dienstverhältnisses durch Kündigung oder Entlassung ist immer ins Zeugnis aufzunehmen, selbst wenn die Arbeit in gleicher Weise wieder aufgenommen wird, da hier das Dienstverhältnis beendet und erst durch den Abschluß eines, wenn auch gleichlautenden Vertrages, wieder neu begründet wird. Dies ist ein Fall, wie er früher besonders häufig bei Streiks und Aussperrungen vorgekommen ist, welche später durch einen Kompromiß gelöst wurden.[1])

II. Führung und Leistungen.

Verlangt der Zeugnisberechtigte ein Zeugnis über Führung und Leistung, so sprechen wir von einem qualifizierten Zeugnis. Man behauptet nun vielfach, zwischen Führung und Leistung lasse sich kein Unterschied machen, beide gingen eng ineinander über. Mir scheint dies unrichtig zu sein.

Unter der Leistung verstand man in älterer Zeit das durch Schulung erworbene, für die betreffende Art der Beschäftigung in Betracht kommende Können. Man versucht die Führung negativ zu bestimmen als alles das, was nicht den Leistungen angehört.[2]) Schmalz faßt als erster den Begriff positiv, in dem er sagt: „Führung ist die Angabe darüber, was der Arbeitnehmer im Verkehr mit seinem Arbeitgeber und überhaupt im dienstlichen Verkehr als Mensch wert ist.“[3]) Erst Petzall erkennt den Unterschied darin, daß man besonders scheiden muß zwischen den Fähigkeiten des Diensttuenden zur Erfüllung seiner Verpflichtungen, insbesondere in die Tätigkeit, die die Herstellung und den Wert seiner Arbeitsprodukte anlangt und die Tatsachen, die die Abhängigkeit dieser Fähigkeiten von bestimmten Eigenschaften der Person ausmachen.[4]) Einmal wird also das Verhältnis gegenüber der zu bearbeitenden Sache, gegenüber dem Gegenstand des Arbeitsverhältnisses berührt, und zum zweiten wird über die persönlichen Beziehungen des Arbeiters zu

[1]) Gewerbegericht Bd. 6 S. 348.
[2]) Sächs. Arch. 7/555.
[3]) S. 52.
[4]) Petzall S. 41.

seinem Vorgesetzten, seinen Arbeitskollegen oder zu anderen, das Arbeitsverhältnis angehende Personen die Rede sein. Die Leistungen beziehen sich also auf die gewerbliche Produktivität. Hierunter gehören Urteile über berufliche Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten, über die Geschicklichkeit und Sorgfalt des Arbeiters. Die Führung umfaßt das Verhalten, das der Angestellte während des Arbeitsverhältnisses seinen Mitmenschen gegenüber zur Schau trägt. Falsch ist es, hierunter alle persönlichen Eigenschaften, wie es Petzall tut, unterzubringen.[1]) Auch der Fleiß und die Geschicklichkeit gehören zu den persönlichen Eigenschaften, es handelt sich aber hier nicht um solche Eigenschaften, wie sie einer Person gegenüber zum Ausdruck kommen. Zu den Führungsbestandteilen gehören vielmehr die Ehrlichkeit, die Treue und die politischen und sozialen Anschauungen, soweit sie in irgendwelchem Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis stehen.[2])

Während man bisher peinlich darauf bedacht war, die Führung der Privatperson vollkommen unerwähnt im Zeugnis zu lassen, und nur sehr krasse Fälle, welche von unmittelbarem Einfluß auf das Arbeitsverhältnis waren, zum Ausdruck brachte, wird man heute nicht mehr ohne weiteres an dem privaten Benehmen des Einzelnen vorbeigehen können.

Außerdienstliche Straftaten sollen nicht im Zeugnis angegeben werden. Es mag auch richtig sein, daß ein Diebstahl, welcher außerhalb des Betriebes geschehen ist, nichts im Zeugnis verloren hat, man wird sich aber in solchen Fällen immer fragen müssen, inwieweit dieses inkorrekte Verhalten sich auch im Dienstverhältnis selbst bemerkbar gemacht hat.

Man kann heute den Arbeiter nicht mehr in eine Privatperson und eine Arbeitsperson teilen und dementsprechend seine Führungseigenschaften bestimmen. Diese marxistische Lehre ist überholt. Der Kollektivismus sah die im Betriebe stehende Person nur als einen Teil der Masse an. Der Arbeiter galt hier als eine Nummer, als ein ersetzbares Rad in einem großen Getriebe. Es galt nur seine Leistung. Der Liberalismus wollte dem Arbeiter als Gegengewicht außerhalb des Betriebes persönliche Freiheit gewähren. Damit wurden in dem Betriebe und in der Freizeit andere Anforderungen an den Arbeiter gestellt und die Beurteilung mußte dementsprechend auch verschieden ausfallen.

Der Nationalsozialismus lehnt diese Spaltung in Privatpersönlichkeit und Persönlichkeit im Dienst ab. Man kann von einem Individuum nur bestimmte Eigenschaften erwarten, diese äußern sich aber, wenn man schon diese Trennung beibehalten will, in beiden Sphären. Der Arbeiter verdingt nicht mehr seine Arbeitskraft, er verdingt seine gesamte Persönlichkeit. Der etwas anrüchige Be-

---

[1]) S. 43.
[2]) OLG 17/415.

griff der locatio conductio operarum ist damit praktisch beseitigt. Im heutigen Arbeitsverhältnis schuldet man nicht die Arbeitskraft gleich einer Sache, sondern man schuldet die Arbeitsleistung, wie sie dem Arbeiter kraft seiner persönlichen Fähigkeiten und Fertigkeiten gegeben ist. Dies ist in dem Begriff des Treueverhältnisses in dem AOG. gesetzlich zum Niederschlag gekommen.

Darüber hinaus zeigt die Organisation der Deutschen Arbeitsfront das Bestreben, den deutschen Arbeiter zu einer großen Gemeinschaft auch außerhalb seines Betriebes zusammenzuschließen. Sie hat sich besonders der Freizeitgestaltung des schaffenden Volkes angenommen. Das Leben des Arbeiters im nationalsozialistischen Staat spielt sich heute in einer großen Gemeinschaft ab. Die Grenze zwischen der arbeitenden und der Privatpersönlichkeit ist gefallen.

Daß heute die weltanschauliche Einstellung beispielsweise eines Betriebsangehörigen für das gesamte Arbeitsverhältnis von Bedeutung ist und damit einen Platz im Zeugnis beanspruchen kann, ist nach dem Gesagten verständlich. Umso merkwürdiger mutet uns ein Urteil des Arbeitsgerichts Frankfurt an.[1]) Einem jungen Mädchen, welchem wegen mehrfacher staatsfeindlicher Aeußerungen gekündigt worden war, wurde ein Berichtigungsanspruch zuerkannt, da dieser Kündigungsgrund nicht in das Zeugnis aufgenommen werden dürfe. Das Gericht stand hier auf dem Standpunkt, daß dem Zeugnisberechtigten durch Aufnahme des Kündigungsgrundes in das Zeugnis eine zu harte Strafe auferlegt würde. Eine einmal als staatsfeindlich gekennzeichnete Person könne nie mehr eine Stelle finden. Mit Recht nimmt Grussendorf[2]) hiergegen Stellung, indem er behauptet, daß es im Belieben des späteren Arbeitsherrn liegen würde, in Anbetracht einer evtl. Besserung das Mädchen dennoch einzustellen. Eine durch mehrfache Aeußerungen bekundete staatsfeindliche Einstellung ist nun mal ein Fehler, in dem der Wert der Perlichkeit deutlich zu Tage tritt.

Kehren wir nach dieser kleinen Exkursion zu den Begriffen Führung und Leistung zurück und stellen noch einmal fest: Zu den Leistungen gehören die Beziehungen der Person zur Sache, zu dem Gegenstand seiner Arbeitstätigkeit. Die Führung hat das Verhalten von Person zu Person zum Gegenstand. Aeußerungen über beides bestimmen den Inhalt des qualifizierten Zeugnisses.

III. Das Wahlrecht zwischen den einzelnen Bestandteilen.

Inwieweit ist nun eine Beschränkung des Zeugnisinhaltes auf seine einzelnen Bestandteile möglich?

---

[1]) Deutsche Justiz 1934/104.
[2]) a. a. O.

Eine Art des Wahlrechts ergibt sich zweifelsfrei aus dem Gesetz. Nach dem klaren Wortlaut der §§ 630 BGB., 113 Gew.-O. und 73 HGB. hat sich das Zeugnis ohne weiteres Verlangen des Dienstverpflichteten über Art und Dauer des Dienstverhältnisses auszusprechen. Ueber Führung und Leistungen darf sich das Zeugnis dagegen nur auf Verlangen des Dienstverpflichteten auslassen. Eine Ausnahme bildet das Lehrlingszeugnis § 80 HGB., § 127c Gew.-O. Das Zeugnis, welches sich unaufgefordert über Führung und Leistungen verhält, kann zurückgewiesen werden.

Darüber hinaus ist aber bisweilen die Meinung aufgetaucht, daß noch ein weiteres Wahlrecht bestünde. Man glaubte dem Arbeiter, dessen Interessen ja angeblich durch das Dienstzeugnis gewahrt und gefördert werden sollten, ein Recht geben zu können, nur ein Zeugnis über seine Leistungen oder über die Führung zu verlangen.[1])

Aus dem Wortlaut des Gesetzes sollte man jedoch etwas anderes entnehmen. Die Worte „Art", „Dauer" und „Führung" und „Leistungen" sind durch das Bindewort „und" verbunden.

Die Ausdrucksweise des Gesetzes läßt darauf schließen, daß es nur zwei Arten von Zeugnissen gibt, das über Art und Dauer und ein solches über sämtliche vier Bestandteile. Das Gesetz hätte das Wort „oder" als Verbindungswort gebrauchen müssen, wenn es dem Zeugnisberechtigten ein weitergehendes Wahlrecht hätte einräumen wollen.

Gegen diese Ansicht ist in recht konstruktiver Weise von Petzall[2]) Stellung genommen worden. Es erübrigt sich, hierauf sowie auf die in diesem Zusammenhang vielfach zitierte Entstehungsgeschichte des § 113 Gew.-O. des Näheren einzugehen, da wir versuchen werden, aus dem Wie des Zeugnisinhalts selbst die gegenteilige Ansicht zu begründen.

Das Zeugnis soll eine Auskunft geben über die Person des Zeugnisberechtigten. Damit eine solche Auskunft richtig gewertet wird, ist Vollständigkeit nötig. Es herrscht kein Zweifel darüber, daß ein unvollständiges Zeugnis Anlaß zur unrichtigen Beurteilung der Person gibt. Wird nun allein über die Führung ausgesagt, so müßte dies im Zeugnis zum Ausdruck kommen. Wie aber will der Laie einem Zeugnis ansehen, ob es nur über Führung oder über Führung und Leistung aussagt? Wir haben vorhin Mühe gehabt, eine richtige Definition von Führung und Leistung zu geben. Wenn eine solche Scheidung schon für die Theorie mit Schwierigkeiten verbunden ist, so wird das ungleich schwerer sein für den, dem das Zeugnis zu

---

[1]) Möllmann S. 66; Hörrwitz S. 106; OLG 17/414.
[2]) S. 44.

dienen bestimmt ist. Dieser wird zwar vielfach das Fehlende bemerken und als Mangel auffassen, daß hierin aber eine Scheidung zwischen Leistung und Führung liegt, wird er nicht verstehen.

Man darf auch nicht von dem immer wieder zitierten Grundsatz ausgehen, daß das Zeugnis allein dem Arbeitnehmer helfen soll. Zeugniszweck ist eine deutliche Charakterisierung der Persönlichkeit. Ein Weglassen von Führung oder Leistung würde aber diesem Zwecke nicht entsprechen und nur Unklarheiten schaffen. Es besteht die Gefahr, daß bei einer zu starken Zergliederung des Zeugnisses in Bestandteile unzählige Rechtsstreitigkeiten heraufbeschworen werden. Jedenfalls liegt es durchaus nicht im Zwecke des Gesetzes, den Arbeitnehmer, wenn er sich schlecht geführt hat, zu schützen. Wird das Zeugnis nur über Führung oder Leistung erteilt, so ist es ohne weiteres möglich, daß sich der neue Arbeitgeber bei der Bewerbung täuschen läßt. Der Arbeitgeber müßte so ein jedes Zeugnis mit Mißtrauen ansehen und das Interesse der gesamten Arbeitnehmerschaft würde dadurch geschädigt.

Der Arbeiter, der von seinem Wahlrecht Gebrauch machen würde, würde dies nur deswegen tun, weil er glaubt, daß er in seiner Führung resp. Leistung nicht ebensogut beurteilt würde. Wenn man, wie wir schon dargelegt haben, dem Zeugnisaussteller nicht die Berechtigung geben will, nach seinem subjektiven Gutdünken und seinem rein persönlichen Dafürhalten das Zeugnis auszustellen, sondern ihn durch objektiven Maßstab beschränkt, so darf man dem Zeugnisverpflichteten auch nicht die Mittel in die Hand geben, diese Objektivität zu verhindern und so den wirtschaftlichen Wert des Zeugnisses herabzuwürdigen.

Dieser Meinung sind Staub[1]), Titze[2]), Hueck[3]), Pauer[4]) und das LAG. Traunstein.[5])

IV. Ehrlichkeit.

Man wird geneigt sein, ohne große Bedenken zuzugeben, daß die Ehrlichkeit eine solch wichtige Eigenschaft ist, daß eine Auslassung hierüber im Zeugnis unerläßlich erscheint. Es gibt aber auch Dienstverhältnisse, in welchen die Ehrlichkeit weniger von Bedeutung ist. Man denke an die Anstellung eines Straßenkehrers oder eines Fabrikarbeiters, welcher in einem großen, wohl organisierten und kontrollierten Unternehmen arbeitet. Für diese Fälle wäre, wenn ein qualifiziertes Zeugnis überhaupt gefordert würde, eine Aeußerung über die Ehrlichkeit entbehrlich. Das sind jedoch Ausnahmen.

---

1) § 73 Anm. 4.
2) S. 868.
3) S. 228.
4) S. 71.
5) Rechtsprechung des ArbR. 1929 Nr. 284.

Bei einem Prokuristen, einem Kassierer oder einem Diamantschleifer liegt der Fall klarer. Hier würde es mit dem Erfordernis der Vollständigkeit des Zeugnisses nicht vereinbar sein, wenn dasselbe über die Ehrlichkeit nichts aussagen würde.

Eine solche Aussage kann auf zwei Arten geschehen. Man sagt ausdrücklich im Zeugnis, daß der Dienstverpflichtete ehrlich war, oder man schweigt über die Ehrlichkeit und gibt damit zu erkennen, daß nichts Nachteiliges in dieser Hinsicht über den Zeugnisberechtigten bekannt ist. Ist der Dienstverpflichtete aber unehrlich gewesen, so kann man diese Unehrlichkeit im Zeugnis erwähnen, man kann sie aber auch, und das ist heute leider der Regelfall, einfach weglassen in der Hoffnung, dem neuen Dienstherrn würde ein Fehlen der Aussage hierüber schon auffallen.

Staub meint, soweit es verkehrsüblich ist, sei, wenn Unehrlichkeiten nicht vorgekommen sind, Ehrlichkeit zu bescheinigen.[1]) Er bezieht sich auf ein Urteil des Kammergerichts Gera.[2]) Anders die Meinung des Gutachtens der Handelskammer Leipzig.[3]) „Eine allgemeine Gepflogenheit zur Erwähnung der Ehrlichkeit besteht nicht, insbesondere nicht bei höheren Angestellten. Die Ehrlichkeit wird vielmehr bei höheren Beamten als selbstverständlich vorausgesetzt und eine Bescheinigung im Zeugnis, wenn nicht auf ausdrücklichen Wunsch oder aus besonders triftigem Grund, vermieden."

Dieses Gutachten aus dem Jahre 1915 erscheint uns heute unverständlich.

Die Verkehrssitte ist in dieser Beziehung sehr undurchsichtig geworden. So behauptet man vielfach, daß bei Prokuristen, Kassierern und in ähnlich exponierten Stellungen eine Bescheinigung der Ehrlichkeit nicht notwendig sei, da dies regelmäßige Voraussetzung für die Anstellung bei solchen Personen ist.[4]) Dem ist entgegen zu halten, daß Ehrlichkeit im Grunde genommen die Regel bei allen Personen ist. Daß der Kassierer in der Zeugnisausstellung eine Sonderstellung genießt, scheint ungerechtfertigt. Es wäre vielmehr eher verständlich, wenn bei Personen, welche sich in weniger wichtigen Vertrauensstellen befinden, über die Ehrlichkeit nicht ausgesagt werden müsse.

Unterläßt es der Zeugnisaussteller, etwas über die Ehrlichkeit auszusagen, so geht er meist von dem Gedanken aus, durch diesen Mangel den Zeugnisleser indirekt aufzuklären. Sein Verhalten kann bedeuten: „Ueber eine Unehrlichkeit ist mir, Zeugnisaussteller nichts bekannt, ich halte aber eine Erwähnung, daß der Zeugnisberechtigte ehrlich war, nicht für notwendig." Man kann das Zeugnis aber auch dahin deuten, daß der Zeugnisberechtigte unehrlich gewesen ist und der Dienstherr aus lauter Mitleid diese milde Formulierung getroffen

---

[1]) Staub § 73 Anm. 6.
[2]) Jn GKG 21/40.
[3]) OLG 36/137.
[4]) Staub § 73 Anm. 6.

hat. Die richtige Beurteilung setzt dann voraus, daß sowohl der Zeugnisaussteller wie der Zeugnisleser sich über die Verkehrssitte genau im klaren sind. Diese Voraussetzung bringt eine Unsicherheit in das ganze Zeugnis herein. Ist es da nicht wesentlich praktischer, ein für alle Mal eine positive Einlassung über die Ehrlichkeit des Zeugnisberechtigten zu verlangen?

Einem Angestellten, der im Verdacht eines Diebstahls steht, darf dieser Verdacht nicht im Zeugnis bescheinigt werden. Ein Verdacht ist eben noch keine feststehende Tatsache, wie sie als Grundlage für die Beurteilung gegeben sein muß.[1]) Pauer[2]) behauptet nun, daß eine solche Frage nie auftauchen würde, wenn die Verkehrssitte von der Betonung der Ehrlichkeit absehen würde. Dann müßte man aber auch konsequenterweise für den Fall, wo nichts über die Ehrlichkeit im Zeugnis steht, zu dem Ergebnis kommen, daß der Inhaber zwar nicht unehrlich gewesen ist, darüber hinaus aber jederzeit im Verdacht stehen kann, etwas Unehrliches getan zu haben. Ein solches Zeugnis spricht nicht sehr für den Zeugnisberechtigten, dagegen ist es für den Zeugnisaussteller eine große Erleichterung, denn es sagt indirekt aus: Ueber die Unehrlichkeit des Dienstverpflichteten ist mir, Aussteller, nichts bekannt, wenn auch bei mir der Verdacht besteht, daß der Dienstverpflichtete gestohlen hat. Diese Formulierung ist unnötig. Besteht ein solcher Verdacht, so würde es häufig nicht schwer fallen, die Vermutungen zu klären und so durch die Ergründung der Tatsachen eine endgültige Stellungnahme zu gewinnen. Für den Fall einer gerichtlichen Untersuchung läßt sich durch ein Zwischenzeugnis oder durch spätere Berichtigung des Zeugnisausstellers auch diese Zweifelsfrage beheben.[3])

Das Zeugnis soll, damit es vollständig ist, über alle charakteristischen Eigenschaften einer Person aussagen. Dazu gehören, wie wir gesehen haben, neben den guten Eigenschaften auch die schlechten. Nehmen wir nun an, daß das Zeugnis fast nur Schlechtes über eine Person zur Aussage bringt, so muß selbst der mit der Verkehrssitte vertraute neue Dienstherr sich sagen, daß das Fehlen einer Aussage über die Ehrlichkeit zumindest einen Verdacht bei solch ungünstiger Allgemeinbewertung begründet. Das Zeugnis erweckt also unter Umständen eine vollkommen falsche Vorstellung von der Person des Zeugnisberechtigten. Auch aus diesem Grunde empfiehlt es sich, falls Ehrlichkeit vorliegt, diese bei allen Zeugnisberechtigten ohne Unterschied, welchem Beruf sie angehören, zu bescheinigen, zumal es nicht mit großen Schwierigkeiten verbunden ist.

Eine weitere Tatsache, die noch für unsere Auffassung spricht, ist die, daß heutzutage vielfach Unehrlichkeit im Zeugnis nicht be-

---

[1]) Rechtspr. des ArbR. 1928 Nr. 208.
[2]) S. 68.
[3]) Anthes: Deutsches ArbR. 1933/159.

scheinigt wird. Diese Auffassung findet man z. Zt. insbesondere bei allen amtlichen Behörden, den Arbeitsämtern, dem Arbeitsgericht und der Deutschen Arbeitsfront. Dabei gehen die Behörden fälschlicherweise von dem Grundsatz aus, daß das Zeugnis nur dem Dienstverpflichteten zu dienen bestimmt sei und ihm die Bewerbung um eine neue Stelle eher ermöglichen solle. Wir haben schon weiter oben gesehen, daß der Zweck des Zeugnisses nicht darin liegt, den Unehrlichen zu schützen, sondern daß das Zeugnis die Qualifizierung der Persönlichkeit zum Zwecke hat, um den richtigen Arbeiter an die richtige Stelle zu bringen. Dem entspricht ein Verschweigen der Unehrlichkeit keineswegs.

Man beruft sich nun darauf, im Gegensatz zu der oben widerlegten Meinung, daß ein Schweigen über die Ehrlichkeit eine versteckte Warnung enthalte. Daß man aber hierbei auf die Dummheit und die Unbefangenheit der neuen Dienstherrn spekuliert, ist klar. Merkt dieser den Mangel, so ist dasselbe erreicht, als ob die Unehrlichkeit schwarz auf weiß dasteht. Merkt er es nicht, so hätte er nach dieser Theorie noch nicht einmal einen Schadenersatzanspruch. Gerade das letztere scheint damit bezweckt zu sein, sonst könnte man je den geraden Weg der positiven Bescheinigung gehen, da dieser keinen Zweifel entstehen läßt. Auch dolus eventualis genügt zum Betrug.

Man versucht das Verschweigen der Unehrlichkeit weiterhin damit zu begründen, daß man es als eine unbillige Härte für den Arbeitnehmer bezeichnet, sein Leben lang an eine solche ungünstige Aussage gebunden zu sein. Man glaubt, daß ihm auf Grund eines solchen Zeugnisses kaum wieder jemand eine Stellung anvertrauen würde. Auch dieses Argument ist bei näherer Betrachtung unrichtig.

Ein Arbeiter, dem Unehrlichkeit im Führungszeugnis bescheinigt wird, braucht dasselbe ja nicht vorzuzeigen.

Dies wird in den meisten Fällen nicht einmal auffallen, da es ja im Belieben des Arbeiters steht, überhaupt ein Zeugnis zu verlangen. Sollte das Zeugnis aber über diesen einen Punkt hinaus von besonderem Wert für den Dienstverpflichteten sein, so wird es immer noch darauf ankommen, welchen Wert der spätere Dienstherr diesem, vielleicht vor Jahren beurteilten, unglücklichen Fall beimißt. Ein Zeugnis, in welchem eine Auslassung über die Ehrlichkeit nicht vorhanden ist, würde aber immer eine beliebige Deutung offen lassen. Ferner besteht für einen solchen Arbeiter noch die Möglichkeit, in einem Dienstverhältnis unterzukommen, welches weniger hohe Anforderungen an die Ehrlichkeit des Dienstverpflichteten stellt.

Eine positive Erwähnung der Unehrlichkeit im Zeugnis wird außerdem auch von großer moralischer Wirkung sein. Die Erwähnung einer solchen Tatsache spornt den wertvollen Menschen, nur solche kann der nationalsozialistische Staat gebrauchen, dazu an, diese Scharte durch möglichst gute Zeugnisse später auszuwetzen.

V. Der Entlassungsgrund.

Eine andere Frage, die mehrfach Gegenstand der Rechtsprechung ist, ist die, ob der Entlassungs-, Kündigungs- oder Austrittsgrund in das Zeugnis hineingehöre.

Grundsätzlich ist hierzu zu betonen, daß die Anführung eines vereinzelten Vorganges, der für das Verhalten des Arbeiters nicht kennzeichnend ist, nicht in das Zeugnis aufgenommen werden darf, da dies ein falsches Bild ergäbe.[1]) Ebensowenig darf das eigenmächtige Verlassen des Dienstes durch den Arbeitnehmer im Zeugnis nicht ohne weiteres erwähnt werden.[2]) Gerade solche Handlungen, wie sie sich am Schlusse des Dienstverhältnisses ergeben und noch genau im Gedächtnis des Dienstherrn verankert sind, geben oftmals Anlaß zu einer allzu subjektiven Beurteilung. Man wird sich also in solchen Fällen immer die Frage vorlegen müssen, ob dieser Vorgang charakteristisch für die Führung und Leistung des Dienstverpflichteten gewesen ist.[3])

Handelt es sich um ein einfaches Dienstzeugnis, so darf der Entlassungsgrund nie mit in das Zeugnis hineingenommen werden. Dieser wird meist über Führung und Leistung des Dienstverpflichteten aussagen, was an und für sich nur Bestandteil des qualifizierten Zeugnisses sein soll. Ebensowenig dürfen selbstverständlich rein außerdienstliche Gründe, die zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses geführt haben, genannt werden. Liegt der Entlassungsgrund in der Person des Dienstherrn begründet, ist die Auflösung des Dienstverhältnisses z. B. dadurch herbeigeführt worden, daß der Dienstherr dem Angestellten unsittliche Anträge machte, so kann eine entsprechende Bemerkung in das Zeugnis nicht aufgenommen werden, da das Zeugnis nur über die Person des Dienstverpflichteten aussagen soll. Man kann niemand zwingen, sich selbst in ungünstigem Licht zu zeigen.[4]) Bendix glaubt dann aber weiter daraus schließen zu müssen, daß man dem Arbeiter nun auch gerechterweise das Zugeständnis machen müsse, daß der durch ihn verursachte Grund der Entlassung nicht angegeben werden dürfe. Dies ist unrichtig.

Wird der Kündigungsgrund im Zeugnis angegeben, so erfordert die Billigkeit, daß der Arbeitgeber eine kurze Erläuterung gibt, auf welche Art die Entlassung zustande gekommen ist.[5]) Es bedarf zwar nicht einer genauen Schilderung des Entlassungsvorganges, sodaß dieser womöglich gegenüber den anderen Zeugnisbestandteilen ein Uebergewicht erlangen würde, sondern es kann damit nur eine Spezialisierung gemeint sein, welche selbstverständlich wiederum in Form eines Urteils

---

[1]) Bensheimer L7/887.
[2]) Das Arbeitsgericht 1927/264; 1928/246.
[3]) Bensheimer 2/149.
[4]) Bendix S. 100.
[5]) Settekorn S. 54; Oswald S. 231.

gefaßt werden kann. Es genügt beispielsweise nicht die Bemerkung: „Wegen Unregelmäßigkeiten entlassen“. Dies erweckt Unklarheiten, denn die Unregelmäßigkeiten können in der verschiedensten Art vorgekommen sein. Ein solches Zeugnis ist daher nicht dazu angetan, eine sichere Beurteilung des Dienstverpflichteten von Seiten Dritter zu ermöglichen. Uebertrieben ist allerdings der Standpunkt Staubs,[1]) der an Stelle eines bloßen Urteils die Schilderung des tatsächlichen Vorgangs verlangt. Es mag dies zwar der Erwägung entspringen, daß bei der Ausstellung des Dienstzeugnisses der Dienstbeendigungsgrund in den Augen des Dienstherrn meist noch sehr lebhaft ist und dieser aus einer gewissen Erregung heraus leicht dazu geneigt ist, zu hart zu urteilen. Wie wir aber schon oben festgestellt haben, ist auch ein Tatsachenbericht nicht frei von subjektiven Momenten. Eine grundlegende Unterscheidung zwischen Tatsachenbericht und Urteil dürfen wir also nicht machen.

Der Arbeitnehmer kann ferner nicht einen Vermerk verlangen, wie: „Der Austritt erfolgt auf eigenen Wunsch“. Einen solchen Anspruch lehnt die Praxis der Gerichte und auch der größte Teil der Literatur ab.[2]) Eine solche Möglichkeit würde zu dem Ergebnis führen, daß jeder Teil des Arbeitsverhältnisses dem anderen mit der Kündigung zuvorzukommen sucht. Es ist klar, daß ein derartiger Zustand den wirtschaftlichen Wert des Zeugnisses außerordentlich beeinträchtigen würde.

§ 163 des Entwurfs eines allgemeinen Arbeitsvertragsgesetzes sah die weitere Ausdehnung des qualifizierten Zeugnisses auf die Höhe des letzten Entgelts und den Entlassungsgrund vor. Damit wäre mit einem Schlage der Streit über die Aufnahmemöglichkeit des Entlassungsgrundes in das Zeugnis beseitigt worden. Die Bestimmungen über die Arbeitsbescheinigung paßten sich diesem Entwurf an. Die Arbeitsbescheinigung ist jedoch kein privatrechtliches Papier, welches, wie des Zeugnis, dazu angetan ist, bei der Begründung eines neuen Dienstverhältnisses den Vertragschließenden behilflich zu sein. Die Angabe des Entlassungsgrundes wird hier aus anderen Rücksichten heraus gefordert. Das Arbeitsbuch enthält keinen Entlassungsgrund.

VI. Das Verbot der geheimen Kennzeichnung.

Schließlich darf das Zeugnis auch nicht einen Inhalt aufweisen, der zwar an sich in den Rahmen der geforderten Bestandteile fällt, der aber nicht jedermann direkt als Inhalt erkennbar ist. Der Zeugnisberechtigte soll jederzeit in der Lage sein, sich von der Richtigkeit und der Vollständigkeit des Zeugnisses überzeugen zu können.

---

[1]) § 73 Anm. 4.

[2]) Möllmann S. 71; Düringer-Hachenburg § 73 Ziffer 3; GKG 11/270 und 11/331.

Dies ist unmöglich, wenn das Zeugnis mit geheimen Merkmalen versehen ist. Der Gesetzgeber hat für das Gebiet der Gewerbeordnung eine derartige Kennzeichnung ausdrücklich verboten. (§ 113 Abs. 3 Gew.-O.). Die Unzulässigkeit solcher Kennzeichnungen besteht nun zweifellos auch für alle anderen Dienstverträge. Zwar ist im Bürgerlichen Gesetzbuch, im Handelsgesetzbuch usw. nichts darüber enthalten, es würde aber gegen den Grundsatz von Treu und Glauben verstoßen und würde auch dem Grundsatz der Schriftlichkeit nicht gerecht werden, wenn man dies nicht für die anderen Dienstverträge annehmen würde.[1]) Im übrigen stellt § 146 Ziff. 3 Gew.-O. die Anwendung von geheimen Merkmalen unter Strafe. Was die Gewerbeordnung für strafbar erklärt, kann aber im Bürgerlichen Recht nicht gestattet sein.

Ob die Kennzeichnung zum Nachteile oder zum Vorteil des Zeugnisberechtigten geschieht, ist unerheblich. Das Zeugnis erfordert Klarheit, die erkennbar für jedermann ist. Es darf zu Mißdeutungen keinen Anlaß geben.[2]) Die Kennzeichnung selbst kann geschehen auf die mannigfachste Art und Weise. In Betracht kommt insbesondere die Anbringung bestimmter Zeichen, die Benutzung eines bestimmten Papiers, Gebrauch besonderer Ausdrücke und Unterstreichung von gewissen Wörtern.

Neben diesen positiven Merkmalen können auch solche negativer Natur auftreten, beispielsweise die Weglassung von Unterstreichungen, falls diese für einen bestimmten Kreis von Arbeitgebern einen bestimmten Sinn haben. Eine derartige Kennzeichnung war nach früherer Ansicht erlaubt.[3]) Sie ist aber heute nicht mehr mit dem Prinzip der objektiven Wahrheit des Zeugnisses vereinbar. Weitere Beispiele und Entscheidungen finden sich bei Landmann.[4])

---

[1]) Vollmer S. 52.
[2]) GKG 29/90.
[3]) Entscheidung des Kammergerichts vom 10. 2. 1900.
[4]) Gew.-O. § 113, 3

D) Inhaltliche Unterscheidung von Dienstzeugnis, Arbeitsbescheinigung und Arbeitsbuch.

Schon in der Einleitung wurde auf das Arbeitsbuch und die Arbeitsbescheinigung hingewiesen. Beide sind ihrem Inhalte nach eng verwandt mit dem Dienstzeugnis. Sie sind Institutionen des öffentlichen Rechts. Da nun zwischen der Arbeitsbescheinigung und dem Dienstzeugnis bisher vielfach Verwirrungen vorkamen und nun noch das neu eingeführte Arbeitsbuch hinzukommt, erscheint es gerechtfertigt, eine kurze inhaltliche Abgrenzung dieser drei Rechtsinstitutionen zum Schlusse zu geben.

Man könnte die Auffassung vertreten, daß das Dienstzeugnis neben dem Arbeitsbuch seinen praktischen Wert verloren habe. Daß dem nicht so ist, haben wir schon eingangs festgestellt. Ein weiterer Vergleich wird diese Ansicht bestätigen.

Das Arbeitsbuch hat nichts mit den Arbeitsbüchern vergangener Zeiten zu tun. Diese dienten im wesentlichen politischen Zwecken.[1]) Das neue Arbeitsbuch wurde für sämtliche Arbeiter und Angestellten durch Gesetz vom 26. 2. 1935 eingeführt. In der Einführung zu diesem Gesetz heißt es: „Mit der Einführung des Arbeitsbuches geht die Reichsregierung einen Schritt weiter auf dem Wege zur Sicherung eines planmäßigen Arbeitseinsatzes, den sie schon mit dem Erlaß des Arbeitseinsatzgesetzes und der Verordnung über die Verteilung der Arbeitskräfte beschritten hat. Das Arbeitsbuch soll amtlicher Ausweis über die Berufsausbildung und die berufliche Entwicklung von Arbeiter und Angestellten sein, der es erleichtern soll, in der Wirtschaft den richtigen Mann an den richtigen Platz zu stellen. Die Leistungszeugnisse werden von dem Arbeitsbuch nicht berührt."[2]) Diese Worte des Gesetzgebers zeigen uns deutlich die Aehnlichkeit in der Zweckbestimmung von Arbeitsbuch und Dienstzeugnis. Ich

---

[1]) Kaskel S. 274.
[2]) Pfundtner-Neubert IV e 11.

möchte dem noch einige Worte des Präsidenten der Reichsanstalt für Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung, welcher die Durchführung der Einführung des Arbeitsbuches übernommen hat, hinzufügen: „Die Lenkung der Arbeitskraft nach den Erfordernissen einer auf weite Sicht abgestellten Wirtschafts- und Sozialpolitik ist auf die Dauer nur möglich, wenn die mit der Durchführung betrauten Stellen der Arbeitsverwaltung über die Berufsausbildung, die berufliche Entwicklung und die Betriebszugehörigkeit der Arbeiter und Angestellten zuverlässig unterrichtet sind.“[1])

Das Arbeitsbuch hat demnach die Aufgabe, nach und nach sämtliche Arbeiter und Angestellte zu erfassen. Es gibt Auskunft über die Art und Dauer der Beschäftigung, über die Dienstherrn und über die Fachausbildung des Arbeiters. Dabei ist als Wesentliches zu bemerken, daß es in einer aufeinanderfolgenden Reihe sämtliche Dienstverhältnisse beleuchtet, in welchem der Arbeiter bisher tätig war und so Auskunft erteilt über die berufliche Entwicklung.

Den verantwortlichen Stellen der Arbeitsverwaltung ermöglicht das Arbeitsbuch die richtige Lenkung der Berufsausbildung, die Eindämmung des Zudranges zu überfüllten Berufen und die Zuweisung an einen angemessenen Arbeitsplatz. Die Leistungssteigerung der Wirtschaft, die Bekämpfung des Facharbeitermangels und der Landflucht, die Verhinderung von Schwarzarbeit und unberechtigtem Doppelverdienst werden dadurch garantiert.

Die obligatorische Erfassung sämtlicher Arbeiter macht also das Dienstzeugnis, dessen Errichtung von dem Verlangen des Arbeiters abhängig ist, zum Teil unnötig. Das Dienstzeugnis ist nur mehr von Bedeutung, soweit es sich um ein Zeugnis über Führung und Leistung handelt. Ein qualifiziertes Zeugnis soll uns, wie wir bereits gesehen haben, Auskunft darüber geben, was der Dienstverpflichtete innerhalb seines Betriebes geleistet hat und was er dem Arbeitsherrn wert geworden ist. Es bedeutet also eine wertvolle Ergänzung für das Arbeitsbuch.

Daß eine Einbeziehung von Leistung und Führung in das Arbeitsbuch unmöglich erschien, ist verständlich, wenn man sich vor Augen führt, daß eine einwandfreie objektive Würdigung des Dienstverpflichteten unmöglich ist. Eine öffentliche Urkunde kann aber nicht den subjektiven Meinungen eines Prinzipals zugängig gemacht werden. Auch erscheint ein qualifiziertes Zeugnis nicht für alle Arbeiter notwendig. Man überläßt es also lieber der privaten Initiative des Dienstherrn, hier den richtigen Weg zu finden, und vermeidet somit eine Bewertung der Persönlichkeit.

Der Unterschied zwischen beiden Rechtsinstitutionen liegt also weniger im Zweck als in dem Umfange ihres Inhaltes. Das Zeug-

---

[1]) Syrup: Einführung.

nis gibt eine intensivere Beurteilung der Persönlichkeit für den Einzelfall. Das Arbeitsbuch ist von Bedeutung für die Entwicklung der Gesamtpersönlichkeit. Beide Papiere ergänzen sich mithin.

Die Arbeitsbescheinigung ist mit diesen beiden Rechtsinstitutionen nur ihrem Inhalte nach verwandt. Sie dient der Arbeitslosenversicherung. Die Bestimmung hierüber verlangt von dem Versicherten, daß er nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Bescheinigung vorlege, aus der Art, Beginn, Ende und Lösungsgrund des Arbeitsverhältnisses, sowie die Höhe des Arbeitsverdienstes hervorgeht. Auch eine eventuell anläßlich des Ausscheidens aus der Beschäftigung gewährte Abfindung oder Entschädigung muß darin vermerkt werden. Ihre rechtliche Grundlage ist § 170 AVAVG. Die Bescheinigung wird meist durch Vorlage eines bestimmten Formulars erbracht, welches über die oben erwähnten Bestandteile genaue Auskunft gibt. Diese Auskunft hat allerdings nicht den Zweck, dem Arbeiter bei der Bewerbung um eine neue Stelle zu helfen, sie soll dem Arbeitsamt nur Klarheit darüber verschaffen, ob der Versicherte versicherungsbedürftig und versicherungswürdig ist. Der Arbeitslose soll nur eine Unterstützung erhalten, wenn er arbeitsfähig und arbeitswillig ist. Kündigt der Arbeitnehmer ohne jeglichen Grund seinen Dienstvertrag, so ist diese Voraussetzung nicht erfüllt.

Die Arbeitsbescheinigung dient also nur der Einleitung des Unterstützungsverfahrens. Sie kommt dem neuen Dienstherrn nie zu Gesicht und kann so auch nicht maßgebend für die Beurteilung des Bewerbers sein.